



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

SUSANNA SUHONEN

Z-sukupolven työelämäodotukset

LIIKETALouden KOULUTUSOHJELMA

2020

Tekijä Suhonen, Susanna	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Toukokuu 2020
	Sivumäärä 110 sivua 4 liitettä (15 sivua)	Julkaisun kieli suomi
Julkaisun nimi Z-sukupolven työelämäodotukset		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tässä tutkimuksellisessa opinnäytetyössä kiinnostuksen kohteena olivat työelämän nuorimman sukupolven Z:n työelämäodotukset. Z-sukupolvi on vähitellen 2020-luvun kuluessa siirtymässä työelämään ja sen edustajien työelämäkäyttäytyminen on ollut esillä julkisessa keskustelussa, ja siitä on jo ehditty tekemään lukuisia tutkimuksiakin. Työn päätavoitteena oli selvittää, mitä Z-sukupolveen kuuluvat odottavat työelämältä ja johtamiselta tutkimalla, mitä asioita he työelämässä arvostavat ja pitävät merkityksellisenä. Aihetta lähestyttiin työelämän sukupolvitutkimuksen, organisaatioiden johtamisen ja työelämän murrosta käsittelevän kirjallisuuden, tutkimusten sekä artikkeleiden pohjalta.</p> <p>Tutkimuksen empiirinen aineisto kerättiin määrällisesti strukturoidulla verkkokyselymenetelmällä. Verkkokyselyyn vastasi hyväksytysti 107 Satakunnan ammattikorkeakoulun Z-sukupolven opiskelijaa. Aineisto analysoitiin tilastollisesti.</p> <p>Kyselyn tulokset ovat linjassa aiemman tutkimustiedon kanssa ja saaduista vastauksista heijastui sekä nuorten arvomaailma että sukupolvivaikutus. Vastausten perusteella työ on arvostettu osa elämää, mutta Z-opiskelijoiden antamat merkitykset työlle ovat sidoksissa työn sisällölle asetettuihin uudenlaisiin odotuksiin. Tutkimustulosten perusteella kyselyyn vastanneet Satakunnan ammattikorkeakoulun Z-opiskelijat pitävät työssä tärkeänä sosiaalisiin suhteisiin, hyvään esimiestyöhön, henkilökohtaisiin kehittymismahdollisuuksiin ja mielekkäisiin työtehtäviin liittyviä tekijöitä. Työ miellettiin ennen kaikkea keinoksi toteuttaa omaa itseänsä ja luovuutta, ei missään nimessä pelkäsi toimeentuloksi tai kansalaisvelvollisuudeksi. Vastaajien työelämäodotuksissa korostuivat myös työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon tärkeys sekä palkkauksen riittävyys. Erityisen vähän vastaajia kiinnosti suuressa yrityksessä työskentely, yhdessä organisaatiossa koko uran tekeminen sekä yllättäen yrittäjäyys. Myöskään kiire, tittelit, kansainvälinen työura tai esimiesasema ei nuoria houkuttanut. Johtamiselta vastaajat odottavat yksilöllistä ja tilannetekijät huomioivaa valmentavaa ja oikeudenmukaista esimiestyötä. Tulevaisuuden työelämä näyttäytyy vastaajien mielissä suhteellisen positiivisena ja vastaajat uskovat omiin mahdollisuuksiinsa tulevaisuuden työelämässä.</p> <p>Z-sukupolvi on heterogeeninen joukko ihmisiä, joka viitoittaa työpaikkojen toimintatapoja yksilöllisillä odotuksillaan kohti uuden työelämän kurssia.</p>		
<p><u>Asiasanat</u> Z-sukupolvi, työelämän murros, työelämäodotukset, ihmisten johtaminen</p>		

Author Suhonen, Susanna	Type of Publication Bachelor's thesis	Date May 2020
	Number of pages 110 pages 4 Appendices (15 pages)	Language of publication: Finnish
Title of publication Working Life Expectations of Generation Z		
Degree programme Bachelor of Business Administration		
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this research-based thesis was to produce information about the working life expectations of the generation Z. Gen Z members have started to transfer to professional working life in the 2020s. This transfer has emerged discussions and questions about how the workplace will impact and what kind of actions, if any, are required from the future Gen Z employers.</p> <p>The theoretical framework and research orientation in this thesis were in generational studies and future research of working life. The empirical study was conducted as a quantitative web survey and analysed statistically. A total of 107 Satakunta University of Applied Science students, born 1995 or later, responded to the questionnaire.</p> <p>The results of the survey were for the most part in line with earlier studies and reflected both the generational impact and individualistic values of the respondents. According to the analysed results, the respondents acknowledged the importance of work as part of life, but work should fit in their lives not the other way around. Respondents valued social interactions and personal relationships, good leadership, and career growth and development opportunities at work. Furthermore, the respondents expect work to be interesting, meaningful and enjoyable. Work itself is seen as a tool to express one's personality and creativity and by no means solely as a way of making money or a duty. Respondents' expectations for future working life also emphasized the importance of work-life balance and the adequacy of salary. According to the results the respondents were not so excited about working in big organisations, nor building their career in one company and surprisingly they were not very interested in entrepreneurship. Multitasking, busy working environment, titles, international career, nor a managerial position attracted the respondents neither. Expectations towards leadership were based on individualistic and situational managing as well as coaching and fair management.</p> <p>Altogether the respondents have realistic working life expectations and feel positively confident about their prospects in the labour market. Generation Z is a heterogeneous group of people who will be leading the course of modern working life in the future.</p>		
<p><u>Key words</u> Generation Z, Post Modern Work, Working Life Expectations, Leadership</p>		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA VIITEKEHYS	6
2.1	Opinnäytetyön viitekehys	6
2.2	Käsittelyn rajaukset.....	7
3	Z-SUKUPOLVI.....	8
3.1	Sukupolvikäsite.....	8
3.2	Z-sukupolvi.....	11
4	TYÖELÄMÄN MURROS.....	14
5	Z-SUKUPOLVEN TYÖELÄMÄODOTUKSET	18
5.1	Työn murros ja Z-sukupolven työelämäodotukset	22
5.2	Sukupolvi ja työelämäodotukset.....	25
5.3	Yksilölliset tekijät työelämäodotusten taustalla.....	30
6	Z-SUKUPOLVEN JOHTAMISODOTUKSET	38
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	42
7.1	Tutkimusmenetelmä.....	43
7.2	Kyselylomake	45
7.3	Aineiston analysointi	49
8	TUTKIMUSTULOKSET.....	56
8.1	Ensimmäinen kysymysosio: Työn merkitys	58
8.2	Toinen kysymysosio: Työn merkityksellisyyteen, työuraan ja vaikutusmahdollisuuksiin liittyvä odotukset	64
8.3	Kolmas ja neljäs kysymysosio: Työelämän eri ulottuvuudet	73
8.4	Viides kysymysosio: Johtamisodotukset	92
8.5	Kuudes kysymysosio: Tulevaisuuden työelämä	98
9	JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO	107
9.1	Validiteetti ja reliabiliteetti	110
9.2	Pohdintaa ja jatkotutkimusehdotukset	112
	LÄHTEET.....	115
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Z-sukupolven edustajat ovat hemmoteltuja, vaikeasti johdettavia, kärsimättömiä laiskureita ja epälojaaleja työntekijöitä, jotka odottavat työelämältä epärealistisia asioita kunnioittamatta ketään taikka mitään (Mellanen & Mellanen 2020, 11, 51-52; Rusila 2014; Tulgan 2016). Nyt tämä yritysjohtajien ja median leimaama milleniaalien toinen aalto on siirtymässä työelämään pääosin 2020-luvulla, ja sen myötä mielenkiinto sukupolvea kohtaan sekä pohdinnat mahdollisesti työpaikoilla tarvittavista toimenpiteistä heidän varalleen on lisääntynyt. Aiheesta on myös tehty lukuisia tutkimuksia ja selvityksiä muun muassa työelämän sukupolvitutkimuksen ja organisaatioiden johtamisen parissa. Tutkimuksissa on selvitetty, mitä nuoret työntekijät mahdollisesti odottavat ja kaipaavat tulevaisuuden työelämältä.

Selvitysten ja tutkimusten perusteella esitetyt näkemykset Z-sukupolven työelämäodotuksista vaihtelevat, mutta myös monia yhtäläisyyksiä eri tutkimusten välillä on löydetty. Myös tulkinnat ja suositukset Z-sukupolven työelämään saapumisen vaikutuksista ja vaadittavista työelämän muutoksista poikkeavat toisistaan. On näkemyksiä, joissa mikään ei muuttuisi, ja toisenlaisia tulevaisuudenkuvia, joissa koko työelämä tulee mullistumaan uuden sukupolven myötä paljonkin. Samaan aikaan on eri tahoilla myös spekuloitu, millaiseksi työelämä tulevaisuudessa muotoutuu, kun globaali markkinatalous ja automatisaatio mullistavat yhä useamman työpaikan arjen.

Kiinnostus zetojen työasenteita ja työelämäodotuksia kohtaan on ajankohtaista ja relevanttia, koska heidän työelämäodotustensa vaikutukset ulottuvat jo nyt, ja vielä enemmän lähitulevaisuudessa organisaatioiden toimintaan. Nuorten työelämäodotusten ymmärtäminen edesauttaa yrityksiä menestymään ja uudistumaan muuttuvilla työmarkkinoilla. Työelämäodotuksiin liittyvien tarpeiden huomioimisella on myös suora yhteys työtyytyväisyyteen ja tuottavuuteen. Organisaatiot ja esimiehet tarvitsevat käyttökelpoista tietoa valmistautuakseen Z-sukupolven esiinmarssiin työpaikoilla - tässä työssä on kyse juuri siitä.

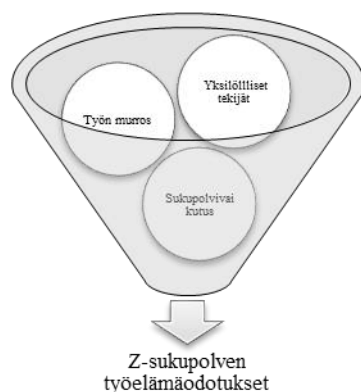
2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA VIITEKEHYS

Tässä tutkimuksellisessa opinnäytetyössä kiinnostuksen kohteena ovat työelämän nuorimman sukupolven Z:n työelämäodotukset. Työn päätavoite on selvittää, mitä nuoret odottavat työelämältä ja mitä asioita he työelämässä arvostavat tutkimalla, mitä he pitävät työssä tärkeänä ja merkityksellisenä. Lisäksi työn tavoitteena on selvittää, mitä asioita esimiestyössä kannattaa huomioida, kun Z-sukupolvi saapuu työpaikoille mahdollisesti aikaisemmista sukupolvista poikkeavine odotuksineen. Aihetta lähestytään työelämän sukupolvitutkimuksen, organisaatioiden johtamisen ja työelämän murrosta käsittelevän kirjallisuuden sekä artikkeleiden pohjalta. Opinnäytetyökysymykset ovat:

- Mitkä ovat Z-sukupolven työelämäodotukset?
- Mitkä ovat Z-sukupolven johtamisodotukset?

2.1 Opinnäytetyön viitekehys

Z-sukupolven työelämäodotuksien taustalla on monia tekijöitä. Niiden syntyminen on monisäikeinen yhdistelmä sukupolven avainkokemusten vaikutusta, yhteiskunnan, talouden suhdanteiden ja työmarkkinatilanteen sekä nuoren yksilön henkilökohtaisten kokemusten, kasvatuksen, toiminnan ja arvomaailman erilaisista yhdistelmistä. Työelämäodotuksien vaikuttimet ovat lisäksi vahvasti sidoksissa toisiinsa ja ympäröivään yhteiskuntaan, eikä yksittäisen tekijän vaikutusta voi ymmärtää, ottamatta huomioon muiden tekijöiden taustavaikutusta.



Kuvio 1. Teoreettinen viitekehys

Työelämäodotuksia lähdetään kartoittamaan viitekehyksen mukaisesti pohtimalla sukupolven, työn murroksen ja työn rajauksiin soveltuvin osin erilaisten yksilöön liittyvien tekijöiden yhteisvaikutuksia Z-sukupolven työelämäodotuksiin. Opinnäytetyön empiirisessä osiossa teetetään kvantitatiivinen strukturoitu verkkokysely, joka perustuu viitekehykseen. Kyselyn tuloksista on tarkoitus löytää vastauksia Satakunnan ammattikorkeakouluopiskelijoiden työelämäodotuksista, eli tuottaa tietoa, jota työn toimeksiantaja, Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijakunta SAMMAKKO, voi hyödyntää omassa toiminnassaan.

2.2 Käsittelyn rajaukset

Aiheen käsittely on rajattu viitekehyksen mukaisesti koskemaan nuorten työelämäodotuksiin vaikuttavista tekijöistä sukupolvea, muuttuvia työmarkkinoita sekä yksilöön liittyviä tekijöitä. Aihetta käsitellään pääasiallisesti Z-sukupolven edustajien, ei työnantajien, näkökulmasta. Johtamisen osalta käsittely on rajattu ihmisten, ei asioiden johtamiseen. Työelämän käsittelyn ulkopuolelle on jätetty koti-, talkoo- ja vapaaehtois-työt sekä muut työtoiminnan muodot. Käsittelyn ulkopuolelle jäävät lisäksi yksilön persoonaan liittyvät tekijät, kuten persoonallisuus, sairaudet ynnä muut samankaltaiset tekijät sekä resurssi-, että työn tavoitteisiin liittyvistä syistä. Yksilöllisiä tekijöitä käsitellään eri yhteyksissä siinä määrin, kun on tarpeellista. Työssä ei myöskään kartoiteta, millaisia työelämätaitoa nuorilta odotetaan tai ominaisuuksia, joita työelämässä tarvitaan. Työn tarkoituksena ei myöskään ole keskittyä eri sukupolvien välisiin eroavaisuuksiin tai samankaltaisuuksiin, mutta eri sukupolvien erityispiirteitä ei voi jättää täysin huomioimatta, koska sukupolvien sisällä yhteisesti jaettu historia selittää osaltaan heidän organisaatiokäyttäytymistään, mikä taas vaikuttaa eri sukupolvien kanssa toimimiseen työpaikoilla (Schein 2017, 21). Seuraavassa pääluvussa avataan sukupolvikäsite sekä perehdytään Z-sukupolven erityispiirteisiin.

3 Z-SUKUPOLVI

3.1 Sukupolvikäsite

Sukupolvi muodostuu samana ajanjaksona syntyneistä ja kasvaneista ihmisistä, jotka ovat kokeneet riittävän merkittäviä mieleenpainuvia yhteiskunnallisia ja ikäluokkaa yhdistäviä avainkokemuksia, jotka puuttuvat muilta sukupolvilta. Sukupolven jäsenille on avainkokemusten ja yhteiskunnallisten ilmiöiden seurauksena muodostunut yhteinen mielenmaisema. Saman sukupolven edustajilla on näin samankaltaiset päämäärät elämälle, elämäntyyli ja kokemukset, ajatukset ja kohtalot. Yhteiskunnallisten tapahtumien ja avainkokemusten lisäksi kuhunkin sukupolven yksilöön vaikuttaa myös muita tekijöitä, kuten kasvatus, viiteryhmät ja media. Edellä lueteltujen tekijöiden yhteisvaikutuksesta sukupolville on muodostunut yhteisiä arvojärjestelmiä, jotka vaikuttavat siihen, mitä kullakin elämänalueella, kuten työelämässä, pidetään tärkeänä. (Järvensivu 2014a, 20, 28; Järvensivu & Syrjä 2014, 41, 52-53; Piha & Poussa 2012; Pyöriä, Ojala, Saari & Järvinen. 2017, 2; Rintamäki 2016, 22.; Smola & Sutton 2002, 364; Vartiainen 2017, 126.)

Sukupolvitutkimuksen parissa on esitetty erilaisia näkemyksiä siitä, kuinka eri sukupolvien väliset syntymävuodet tulisi rajata, ja niinpä eri lähteissä eri sukupolveen kuulumisen syntymävuodet vaihtelevat. Myös Z-sukupolvelle löytyy erilaisia vuosirajauksia. Tienari ja Piekkari (2011, 14), Järvensivu ja Syrjä (2014, 56) sekä Piha ja Poussa (2012) laittaisivat Z-sukupolveen kaikki vuoden 1990 jälkeen syntyneet. Monissa yhteyksissä Z-sukupolven vuosirajaukset menevät myös päällekkäin heitä edeltävän Y-sukupolven kanssa, ja monet tutkijat niputtavatkin molemmat, Y- ja Z-sukupolvet, milleniaaleihin (Heinzman & Perez 2019, 3; Mellanen & Mellanen 2020, 11; Tienari & Piekkari 2011, 14; Tulgan 2016, 7). Y- ja Z-sukupolvien luokittelu samaan milleniaalien ryhmään on perusteltua, koska näiden kahden sukupolven elämäntyylielissä ja arvomaailmassa on paljon samankaltaisuuksia. Monissa tutkimuksissa on myös todettu, etteivät Y:t ja Z:t edes eroaisi toisistaan huomattavasti työelämän kontekstissa ja lisäksi molempia sukupolvia yhdistää työskentely uuden työn maailmassa. Y- ja Z-sukupolvien vuosirajausten limittäisyyksien ja sukupolvien yhtäläisyyksien takia niitä tarkastellaan usein samoissa yhteyksissä - niin myös tässä työssä. (Gaidhani,

Arora & Sharma 2019, 2805; Heinzman & Perez 2019, 3; Järvensivu 2016; Robert Half 2015, 4; Tulgan, 2016, 7.)

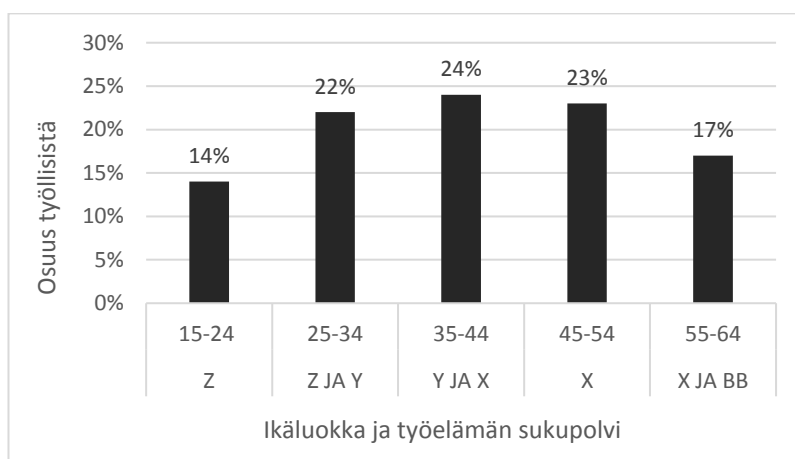
Monimerkityksisen sukupolvikäsitteen määrittäminen riippuu monista seikoista. Ensinnäkin sukupolven määrittely ja asettaminen tiettyihin syntymävuosiin on riippuvainen sitä selittävistä asioista, tarkasteltavasta aiheesta sekä tieteenalasta. Lisäksi määrittelyissä käytetyt sukupolville ominaiset piirteet poikkeavat toisistaan eri tieteenalojen ja tutkijoiden näkökulman mukaan. Toiseksi yhteiskuntien oma historia ja talouden suhdanteet ovat vahvasti sidoksissa työelämän sukupolvirajojen määrittelyyn: eri maiden sukupolvien avainkokemukset syntyvät eri yhteiskunnissa usein eri aikoina ja ovat omanlaisiaan. Tästä syystä sukupolvijaottelun vuosimääritykset poikkeavat eri tutkijoilla eikä yksimielisyyttä eri ikäluokkien asemoinnista tiettyihin syntymävuosiin ole yksinkertaisesti olemassa. Kolmanneksi pitää myös huomioda, että vuosirajojen asettamisesta ja erityispiirteiden löytymisestä huolimatta, sukupolvet eivät ole sisäisesti homogeenisia, vaan yhden sukupolven sisään mahtuu erilaisia yhteiskuntaluokkia, persoonia sekä eri paikkakunnilla eläviä yksilöitä, joiden toiminnassa näkyy avainkokemuksen ohella nykyhetki, menneisyys sekä tulevaisuudenodotukset. (Järvensivu 2016; Järvensivu 2014a, 20; Järvensivu 2014b, 31, 35-36; Järvensivu & Syrjä 2014, 41, 52-53; Pyöriä ym. 2017, 2; Rintamäki 2016.)

Tässä opinnäytetyössä sukupolvia tarkastellaan Järvensivun ja Syrjän (2014, 56) kehittämän suomalaisen työelämän sukupolvialtoteorian näkökulmasta (Taulukko 1). Järvensivun ja Syrjän sukupolvijako perustuu Suomen talouden suhdannevaihteluihin, jossa kunkin suhdanteen aikainen yhteiskunnallinen ilmapiiri muodostaa kullekin sukupolvelle erityisen ajanhengen, mielenmaiseman ja perustan yhteisille avainkokemuksille. Sukupolvien yhteisillä avainkokemuksilla ja yhteiskunnassa vallitsevilla arvoilla on vaikutuksensa ihmisten työasenteisiin, jotka vuorostaan heijastuvat työelämäodotuksiin. Teorian mukaan laskusuhdanteissa, huolestuneiden mielenmaisemien yhteiskunnassa ja kovien arvojen epävarmassa ajanhengessä, työelämäänsä siirtymässä olevat aikuistuvat nuoret, kuten suomalainen Z-sukupolvi, haluavat pärjätä omillaan ja olisivat siksi työelämässä yritteliäitä ja kaipaisivat erityisesti vakautta ja turvallisuutta työsuhteissaan. Nousukausien ja optimistisen ajanhengen sukupolvien työelämäodotuksissa taas näkyvät pehmeät arvot, riskienottohalukkuus ja luottamus omaan pärjäämiseen. (Järvensivu 2014a, 32; Järvensivu 2016; Pyöriä ym. 2017, 3.)

Taulukko 1. Suomalaisen työelämän sukupolvijako (Järvensivu & Syrjä 2014, 56)

Syntymävuosi	Nimitys	Taloudellinen suhdanne
1945–1954	Suuret ikäluokat	Jälleenrakentajien sukupolvi
1955–1964	Suuret ikäluokat	Öljykriisi
1965–1972	X-sukupolvi	Hyvinvoinnin Suomi
1973–1979	X-sukupolvi	Lama
1980–1990	Y-sukupolvi	Nousukauden sukupolvi
1991–	Z-sukupolvi	Taloudellisen taantuman sukupolvi

Suomen työelämässä vaikuttaa tällä hetkellä monta eri sukupolvea: suuret ikäluokat (Baby Boomers), X- ja Y-sukupolvet sekä työelämään juuri siirtymässä ja osittain jo siirtyneet Z-sukupolven edustajat. Vanhin edelleen Suomen työelämässä vaikuttava luokka on suuret ikäluokat, josta valtaosa on nyt jo siirtynyt tai siirtymässä eläkkeelle. (Järvensivu 2014b, 35; Järvensivu & Syrjä 2014, 52; Työvoimatutkimus syyskuu 2019.)



Kuvio 2. Suomen työlliset ikäluokittain ja sukupolvittain syyskuussa 2019 (mukailtu Järvensivu & Syrjä 2014, 56; Työvoimatutkimus syyskuu 2019)

X-sukupolveen kuuluvat suomalaiset ovat lähinnä suurten ikäluokkien lapsia ja Z-sukupolven vanhempia, jotka joutuivat kasvamaan työkeskeisten hyvinvointivaltiota rakentavien vanhempiensa kiireiden varjossa melkein omillaan. X-sukupolven ensimmäinen aalto (1965-1972 syntyneet) saikin varttua hyvinvoinnin Suomessa kehittyvän kulutuksen aikakautena. Taloudellisen nousukauden 1980-luvulla aikuistuneet nuoret pääsivät suoraan koulusta vakituiseen työhön. Myöhemmin syntyneen (1973-1979) X-ikäluokan eli lamasukupolven edustajien aikuistuminen ja työelämään siirtyminen, joka tapahtui 1990-luvun laman aikana, olikin haasteellisempaa kuin edeltävän ikäluo-

kan kohdalla, sillä lamasukupolvi joutui kohtaamaan ensimmäisenä suomalaisena sukupolvena pätkätoiden työmarkkinat. X-sukupolven nuoruuden suuret avainkokemukset olivat 1990-luvun laman rinnalla Neuvostoliiton romahtaminen, yhteiskunnan suuret rakennemuutokset, alkava globalisaatio ja ydinperhearvojen muutokset. Sukupolvea pidetään maailmankuvaltaan aiempia sukupolvia pessimistisempänä, jonka kohdalla perinteiset arvot ja lojaalius työntajia kohtaan alkoivat vähitellen hiipua. X-sukupolven myötä myös yhtenäiskulttuuri alkoi murenemaan ja yksilöllisyys astui esille eri elämänalueille, kuten työelämään. Työelämän kannalta sukupolven avainkokemuksiksi muodostuivat näin massatyöttömyys ja kasvava sosiaalinen eriarvoisuus. (Bergh & Behrer 2016, 7; Järvensivu 2014b, 36, 39-40; Mellanen & Mellanen 2020, 33-35; Pyöriä ym. 2017, 10; Smola & Sutton 2002, 365.)

Seuraava suomalaisen työelämän sukupolvi, 1980-1990 syntynyt Y-sukupolvi, aloitti työelämään siirtymisensä taas 2000-luvun alussa vakaiden työmarkkinoiden aikakautena. Y-sukupolvi oli ensimmäinen työelämän sääntöjä ja käytäntöjä äänekkäästi kritisoinut sukupolvi. He olivat myös suomalaisen työelämän edeltäviä sukupolvia korkeammin kouluttautuneita, teknologisesti etevämpiä ja jo tottuneita internetin käyttöön ja sosiaaliseen mediaan ennen työelämään siirtymistä. Y-sukupolven yhtenä avainkokemuksina pidetäänkin sosiaalisen median ja älyteknologian syntymistä. Taloudellisen nousukauden Y-sukupolveen yhdistetään usein myös optimismi, itseluottamus sekä vaatimukset korkeista palkoista ja työpaikkojen joustoista sekä sosiaalinen aktiivisuus työpaikoilla. (Järvensivu 2014b, 36, 38; Pyöriä ym. 2017, 1-10; Rusila 2014; Tienari & Piekkari 2011, 18-19.) Liitteestä yksi löytyy koontitaulukko, johon on listattu yksityiskohtaisemmin suomalaisen työelämän sukupolvien erityispiirteitä ja avainkokemuksia.

3.2 Z-sukupolvi

Jokainen sukupolvi on oman aikakautensa luomus; eri ikäisillä ja eri aikoina varttuneilla ihmisillä on omat arvot, uskomukset ja asenteet työtä ja asioita kohtaan, siksi sukupolvinäkökulman kautta löytyy sukupolven jäseniä yhdistäviä ja toisista sukupolvista erottavia tekijöitä. Merkittäviä yhteiskunnallisia tapahtumia, kuten X-sukupolven

mielenmaisemaa muokanneita 1990-luvun lamaa ja Neuvostoliiton romahtamista voidaan perustellusti kutsua sukupolvikokemuksiksi niiden kokonaisvaltaisen vaikuttavuuden vuoksi. Nuorempien sukupolvien, kuten Z:n kohdalla, sukupolvikokemuksen määrittäminen on selkeästi vaikeampaa kuin yhtenäiskulttuurin vaikutuspiirissä eläneillä edeltävillä sukupolvilla. (Siltamäki 2020, 16.)

Taloudellisen taantuman Z-sukupolvi (zetat) on syntynyt suomalaisen työelämän sukupolvijaon mukaan vuoden 1991 jälkeen (Järvensivu & Syrjä 2014, 56). Suomalainen Z-sukupolvi syntyi ja sai varttua vauraassa Suomessa, mutta heidän tulevaisuudennäkymänsä alkoivat heikkenemään 2008-2009 alkaneen maailmanlaajuisen finanssikriisin myötä. Sukupolvitutkimuksessa finanssikriisiä pidetäänkin yhtenä Z-sukupolven merkittävimpana avainkokemuksena, joka on lyönyt vahvan leimansa sukupolven arvomaailmaan, mielenmaisemaan, tulevaisuudenodotuksiin ja työelämäasenteisiin. Z-nuorten kohdalla kokonaisvaltaisesti ikäluokan tavoittavia ja heihin vaikuttavia yhteiskunnallisia ilmiöitä taas ovat internet, sosiaalinen media ja ilmastonmuutos. Zetat ovat myös varttuneet globaalissa ja moniarvoisessa, lukemattomien erilaisten näkökulmien maailmassa, joten perinteiset ja kankeat ajattelu- ja toimintamallit eivät zetojen kohdalla välttämättä päde. Zetoja yhdistää maailmankansalaisuus, eettisyys, moni- ja tasa-arvoisuus sekä erilaisuuden hyväksyminen normaalina asiana. Z-sukupolven ajanhengelelle onkin leimallista suvaitsevaisuus, kohtuus, varovaisuus, vastuunkanto ja ympäristötietoisuus. (Gaidhani, Arora & Sharma 2019, 2810; Kirchmayer & Fratričová 2017, 1577; Pekkarinen & Myllyniemi 2019, 78; Robert Half 2015, 5; Siltamäki 2020, 18; Taproot Foundation 2015; Tulgan 2016, 8-10.)

Don Tapscott on listannut laajan maailmanlaajuisen tutkimuksensa pohjalta Z-sukupolven kahdeksan normia, jotka kuvastavat sukupolvelle ominaisia asenteita ja käytäytymistä ohjaavia tekijöitä:

1. Vapaus
2. Räätelöinti
3. Tutkiminen
4. Eettisyys
5. Yhteistyö
6. Viihde
7. Nopeus
8. Innovatiivisuus (Tapscott 2010, 88).

Nämä normit ohjaavat Z-sukupolven ajattelutapaa ja arvopohjaa myös työelämässä. (Tienari & Piekkari 2011, 14-15.)

Z-sukupolvelle on annettu monia eri kutsumanimiä kirjallisuudessa: esimerkkeinä ”Generation-me”, internet-sukupolvi, diginatiivit ja C-sukupolvi (= connected, communicating, content-centric, computerized, community-oriented, clicking). Nimitykset kuvastavat hyvin sukupolveen liitettyjä erityispiirteitä ja sukupolven jäsenille yhteisiä toimintatapoja. Z-sukupolvi on ensimmäinen suomalaisen työelämän sukupolvi, jolle internet, digitaaliset palvelut ja älylaitteet ovat luonnollinen ja erottamaton osa jokapäiväistä elämää. Z-nuorten aikaa ja digikommunikaatiota kuvastavat kokemuksellisuus, tarinankerronta, nopeus ja 24/7 tavoitettavuus. Z:t elävät ja toteuttavat itseään sosiaalisen median maailmassa jakamalla omaa elämäänsä ja kokemuksiaan muille eri sovellusten välityksellä. Heille on tärkeää yhteistyö, vuorovaikutus, visuaalisuus ja se, miltä asiat näyttävät, ja mitä heistä ajatellaan. (Kirchmayer & Fratričová 2018, 6020; Syrjä 2014, 255; Vartiainen 2017, 127.)

Zetat ovat myös kaikkien heterogeenisin sukupolvi, jolle yksilöllisyys on tärkeimpiä identiteetin rakennuspalikoita, myös työelämässä. Monet tutkijat ovat todenneet, että nykynuoret ovat vieneet yksilöllisyyden ja kuluttajakansalaisuuden omine mielihaluineen kaikille elämänalueille (Tulgan 2016, 94-96). Zetat ovatkin työelämän historian ensimmäinen sukupolvi, jolla on varaa ajatella yksilöllisesti omia vaihtoehtoja kaikilla elämänalueilla ja siten myös eniten menetettävää. Z-sukupolvea luonnehditaan myös itsevarmaksi, luovaksi, innovatiiviseksi ja tiedonjanoiseksi individualistien nettisukupolveksi, joka arvostaa vapautta, elämyksiä ja haluaa elää elämäänsä tässä ja nyt omiin arvoihinsa tukeutuen. Tämä joukko on myös työpaikkojen muutosmyönteisin sukupolvi, joka työskentelee mieluiten tasa-arvoisessa työyhteisössä, jossa voi kyseenalaistaa vanhoja toimintamalleja. Z-nuorten tässä ja nyt -elämäntyyli ja elämysten korostamisen taas uskotaan syntyneen yhteiskunnallisten olosuhteiden pakosta pitkittyneen nuoruuden elämisen seurauksena, koska yhteiskunnassa ei ole tarjolla riittävästi mielekästä työtä kaikille. Jatkuvan epävarmuuden työmarkkinoiden uskotaan myös luovan kilpailuhenkisyyttä heidän keskuudessaan. (Gaidhani, Arora & Sharma 2019, 2810; Johansson & Röksä 2019; Mellanen & Mellanen 2020, 38-40; Pekkarinen & Myllyniemi 2019, 78; Siltala 2020, 118; Smola & Sutton 2002, 365; Tienari & Piekkari 2011, 14-15, 36, 98; Tulgan 2016, 8-9, 50.)

Z-sukupolveen on liitetty myös työelämän kannalta negatiivisia ominaisuuksia ja luonteenpiirteitä. Heidän luku- ja kirjoitustaitojaan on arvosteltu heikommiksi kuin edeltävillä sukupolvilla. Syyksi on esitetty sukupolven suosimaa kommunikointia teknologisilla pikaviestisovelluksilla, joissa lyhenteet, hymiöt ja visuaalisuus ovat pääosassa, ei kielioppi. Nopean elämänrytmin ihmisinä zetoja kuvaillaan toisinaan malttamattomiksi ja rauhattomiksi työntekijöiksi, joiden keskittymiskyvyssä ja pitkäjänteisyydessä olisi parantamisen varaa. Zetojen uskotaankin olevan Y-sukupolvea etevämpiä multitaskaajia (Adecco 2015, 2). Z-sukupolven edustajat omaavat jo hyvin nuorena paljon tietoa erilaisista asioista ja hyvät tekniset taidot, kun taas joissain elämäntaitaan liittyvissä perusasioissa, kuten työaikojen noudattamisessa, ongelmanratkaisutaidoissa ja hyvissä käytöstavoissa löytyy puutteita. Z-sukupolvi on elänyt alituisen informaation äärellä, minkä sanotaan vaikuttaneen heidän ajattelukykyynsä: zetat hakevat tavallisimmin netistä valmiita ratkaisuja kriittisen ajattelun sijaan. Zetojen yhteydessä kuulee myös puhuttavan pinnallisuudesta, vaativuudesta, omistushaluisuudesta ja kaikkien aikojen hemmotelluimmasta sukupolvesta tähän mennessä. (Mellanen & Mellanen 2020, 38-40; Taproot Foundation 2015; Tienari & Piekkari 2011, 14-15, 36, 98; Tulgan 2016, 8-9, 106-107; Vartiainen 2017, 127.)

4 TYÖELÄMÄN MURROS

Tässä luvussa tarkastellaan, minkälaisille työmarkkinoille Z-sukupolvi on siirtymässä, ja minkälaisia haasteita, vaatimuksia ja ennen kaikkea mahdollisuuksia tuleva työelämä pitää sisällään organisaatioille ja työntekijöille.

Käsitteenä työelämä on arkikielen ilmaus, jolla viitataan yleensä ansiotyöhön yhtenä ihmisen elämäalueena (Työelämän tutkimusyhdistys ry:n [www-sivut](http://www.työelama.fi) 2019). Työ on eri muodoissaan kuulunut ihmisten elämään aina. Työn kautta ihmiset ovat saaneet toimeentulonsa, määritelleet omaa elämäänsä, identiteettiään ja asemaansa yhteiskunnassa. Työtä on arvostettu kautta historian erittäin tärkeänä osana elämää, mutta sen arvostus on muuttunut yhteiskunnan ja ihmisten arvomaailman muutosten mukana. Tämän päivän vapaiden rahamarkkinoiden palvelutyövaltaisilla työmarkkinoilla työltä

odotetaan ja työntekijöiltä vaaditaan enemmän kuin koskaan aikaisemmin. (Julkunen 2010, 56-57; Varamäki 2019, 15.)

Työ on myös muuttunut aina. Nyt käynnissä olevan työn muutoksen taustalla vaikuttavat vahvasti ilmastonmuutoksen, digitalisaation ja väestön ikääntymisen trendit (Räisänen 2019a, 9). Viimeisten vuosikymmenien keskeisimmät työelämän trendit ja vaikuttavimmat muutokset ovat liittyneet erilaisiin teknologisiin digi-innovaatioihin ja työvoiman globalisaatioon, jotka molemmat ovat ulottaneet vaikutuksensa kaikkeen työhön, käytännössä jokaisella työpaikalla ja toimialalla koko maailmassa (Räisänen 2019a, 9; Vartiainen 2017, 122). Joidenkin arvioiden mukaan peräti 85 prosenttia 2030-luvulla tehtävistä töistä ei ole vielä edes keksitty, tai vielä koulua käyvistä maailman lapsista 65 prosenttia päätyy työtehtäviin, joita ei ole edes vielä olemassa (Mellanen & Mellanen 2020, 45; Varamäki 2019, 9). Työtehtävissä muutos on näkyvintä organisaatioiden lanseeraamien uusien digitaalisten ratkaisujen myötä, jotka lisäävät automatisoitua työtä, nopeuttavat ja helpottavat tiedonkäsittelyä sekä lisäävät tuottavuutta. Tämän teknologisen kehityksen myötä työtehtävät pitää järjestää uudelleen, minkä seurauksena poistuu kokonaisia ammattikuntia, mutta toisaalta syntyy myös aivan uudenlaisia ammatteja. Toisena selkeänä työn muutoksen ilmenemismuotona pidetään teknologian ja globalisaation yhdessä mahdollistamaa työnteon irtautumista ajasta ja paikasta. Työtehtävien siirto koskee erityisesti rutiinitehtäviä, mutta myös korkeampaa koulutusta vaativia asiantuntijatöitä. Työn digimurros muuttaa myös organisaatioiden sisäisiä rakenteita ja johtamisen vaatimuksia. Erilaiset matalan hierarkian verkostomaiset organisaatiot, virtuaalitiimit ja yhteisyritykset, freelance-työnteko, kevytyrittäjäyys ja startupit ja keikka- ja alustatalous ovat tulevaisuuden työpaikkoja ja uuden työn tekemisen tapoja. (Aaltonen & Berg 2018, 6; Lämsä & Päivike 2017, 28; Martela, Mäkikallio & Virkkunen 2017, 80-81; Mellanen & Mellanen 2020, 45-46; Nuutinen 2017, 7-8, 10; Pentikäinen 2014b, 19; Piha & Poussa 2012; Osaaminen 2035-raportti 2019, 16-17, 41; Rusila 2014; Räisänen 2015, 3; Tienari & Piekkari 2011, 83; Varamäki 2019, 14-15, 26, 48, 52, 123-124; Vartiainen 2017, 123-124, 126.)

Yhtenä työelämän muutosmoottorina pidetään itse työntekijöiden ja heidän työelämä-odotuksien muuttumista, mikä ilmenee näkyvimmin juuri työelämän nuoremman sukupolven Z:n kohdalla. Aiemmin esitettyjen muutosvauhdin ja työpaikkojen luonteen muuttumisen rinnalla myös ihmiset ovat muuttuneet vaativimmiksi ja tietoisemmiksi

omista yksilöllisistä tarpeistaan työelämässä (Mellanen & Mellanen 2020, 108, 114). Uusi työntekijä myös kohdistaa erilaisia odotuksia työlle kuin ennen. Työn sisältö ja merkityksellisyys koetaan aiempaa tärkeämmäksi. Tutkimustieto paljastaa, kuinka nuorempien sukupolvien suhde työhön on muuttunut vertailussa vanhempiin sukupolviin. Nuoremmat sukupolvet odottavat työn olevan merkityksellistä ja vastaavan omia arvoja. Työ ei ole nuorten mielissä vain keino ansaita toimeentulo tai jokaisen kansalaisvelvollisuus, kuten vanhempien sukupolvien mielissä se on joskus ollut (Haikkola, Myllyniemi, Rasa & Pirttijärvi 2020, 5). Myös kiireen kokemukset ja epävarmuuden tunteet ovat lisääntyneet ihmisten työelämäajatuksissa. (Toiminen 2017, 24).

Käynnissä on siis monimutkainen ja laajavaikutteinen ilmiö, jonka vaikutukset tuntuvat kaikkialla maailmassa jokaisen työntekijän arjessa. Yhteiskunnan ja työelämän kehitys oli nopeaa jo ensimmäisten zetojen syntyessä viime vuosituhannen loppupuolella. Työelämän murroksen ensimmäinen aalto pyyhkäisi mennessään turvallisuuden, jatkuvuuden ja pitkäjännitteisyyden työelämästä ja aallonharjalle nousi nopean voiton tavoittelu. Z-sukupolven työmarkkinoilla puhutaan jo neljännessä teollisesta vallankumouksesta, jossa uralla eteneminen ei tapahdu, kuten monesti vanhempien sukupolvien kohdalla, perinteisen vertikaalisen ylenemisen tietä aina vaativimpiin tehtäviin ja korkeampiin asemiin organisaatiossa, vaan siirtymällä tehtävästä toiseen tai organisaatiosta toiseen usein epätyypillisten työsuhteiden kautta. Tilanne kuvastaa nykyisten työmarkkinoiden ajanhenkeä ja tulevaa normaalia - työllistyäkseen nuoret joutuvat todennäköisesti työskentelemään epävarmoissa peräkkäisissä ja päällekkäisissä työsuhteissa useilla eri aloilla. (Aaltonen & Berg 2018, 11-12; Klemetti 2019, 35; Sahimaa 2019; Tienari & Piekkari 2011, 62; Varamäki 2019, 15.)

Työn muuttaessa muotoaan luonnollisesti myös vaatimukset, osaamistarpeet ja odotukset työntekijöitä kohtaan muuttuvat. Työntekijöille organisaatioiden lisääntyneet tehokkuustavoitteet näkyvät käytännössä koulutuksen merkityksen jatkuvana kasvuna, työn vaatimusten lisääntymisenä ja kiihtyvänä työtahtina sekä epätyypillisten (osa-aikatyö, määräaikaissuhteet, vuokratyövoima) työsuhteiden kautta. Työntekijöille muutokset ovat tarkoittaneet kasvavia joustavuuden vaatimuksia, epäonnistumisia ja vakaan työuran loppumista. Jatkuvan muutoksen, epävarmuuden ja ennakoimattomuuden työelämässä kaikki työ on sisällöltään oppimista ja uuden luomista. Työelämän

teknologisoituminen ja nopeutuminen taas lisäävät vaatimuksia informaation käsitteelyyn ja vastaanottamiseen. Myös paineensietokyky ja jatkuva oppimiskyky (ja -halu) ovat joustavuuden rinnalla ehdottomia tulevaisuuden työntekijän ominaisuuksia. Koska ihmisten välisen vuorovaikutuksen rooli tulee entisestään korostumaan, tarvitaan tulevaisuuden työelämässä myös sosiaalista tunneälyä entistä enemmän. Valtaosassa tulevaisuuden työtehtävistä vaaditaan asiantuntijuutta, luovuutta ja vuorovaikutustaitoja (Martela, Mälikallio & Virkkunen 2017, 80; Varamäki 2019, 123). Tulevaisuuden työmarkkinoilla ihmisten tekemä työ menestyy nimenomaan tehtävissä, joissa ihmisillä on suhteellinen etu koneisiin nähden (Räisänen 2015, 4). Uudet työpaikat syntyvät tulevaisuudessa lähinnä hi-tech-yrityksiin sekä pitkälle jalostettujen tuotteiden jalostuksen ja markkinoinnin pariin. (Julkunen 2010, 9-10; Martela, Mälikallio & Virkkunen 2017, 80-81; Mellanen & Mellanen 2020, 47, 107-108.)

Vauraiden länsimaiden Y- ja Z-sukupolvien taloudellinen asema on heikompi suhteessa niitä edeltäviin sukupolviin (Siltala 2020, 115-116). Työmarkkinoiden vetäminen ja hyvinvointivaltion rakentaminen leimasivat suurten ikäluokkien työmarkkinoille siirtymisen sukupolvikokemusta. Sen sijaan työmarkkinoille pääsy oli jo huomattavasti vaikeampaa X-sukupolvelle, jotka kuitenkin olivat kasvaneet vauraudessa ja koulutettu edeltäjiään pidemmälle (Järvensivu 2014b, 36, 39-40; Siltala 2020, 116). Hieman samankaltaisessa tilanteessa ovat Z-sukupolven jäsenet. Nuorten asema on työelämässä usein heikompi verrattuna vanhempiin sukupolviin myös siksi, että edelliset sukupolvet ovat jo vakiinnuttaneet asemansa, saaneet arvokasta kokemusta ja luoneet verkostoja työmarkkinoilla. Nuoret taas pääsevät harvoin opintojensa päätyttyä vakituisiin työsuhteisiin tai edes oman alan tehtäviin. Työttömyysriski onkin suurin juuri valmistuneilla nuorilla. Työmarkkinoille siirtyvä 18-vuotias nuori kokee työuralaan keskimäärin neljä vuotta työttömyyttä (Räisänen 2019b, 22). Varsinkin oman alan töihin voi päästä vasta vuosien kuluttua. Siksi nuorten on taloudellisesti selviytyäkseen otettava vastaan sitä työtä, mitä tarjolla on. Tilanteissa, joissa nuoret joutuvat käytännön pakosta työskentelemään epämieluisissa työpaikoissa, nuorten sitoutumishalu työhön tai työnantajaan ei ole suuri. Luonnollisesti nuoret haluavat pitää parempia työelämän mahdollisuuksia avoinna ja olla tilanteen tarjouduttua valmiita siirtymään mielenkiintoisemman ja varmemman työn perässä. Organisaatiositoutumisen heikentymisessä ei siis ole kyse nuorten työmoraalin höllentymisestä, vaan sopeutumisesta uusiin työmarkkinoihin. (Aaltonen & Berg 2018, 4, 6, 12, 15; Myllyniemi 2017, 59.)

Työn murros on Suomessa vasta aluillaan, verrattaessa sitä esimerkiksi Yhdysvaltojen työmarkkinoihin, jossa lyhytkestoista keikkatyötä tekee jo yli kolmannes työvoimasta. Suomalaisista lähes 80 prosenttia käy vielä perinteisissä palkkatöissä (Toiminen 2017, 24). Kuitenkin työmarkkinat, joilla Z-sukupolvi työuransa aloittaa, ovat entistä monimutkaisemmat ja epävarmemmat, mutta pitää muistaa, että uhkakuvien rinnalla muutokset luovat myös mahdollisuuksia. Edellä todettiin, kuinka digitalisaatio muuttaa monien ammattien sisältöä ja useiden vanhojen ammattien tilalle syntyy uusia, joissa vaaditaan luovuutta ja sosiaalisia taitoja, esimerkiksi somesisällöntuottajan- tai e-sports-pelaajan ammatit. Zetoille muutos merkitsee monissa tapauksissa työtä, jota he haluavat: oman innovatiivisuuden ja luovuuden hyödyntämistä sekä sosiaalisia kohtaamisia. Uusien viestintävälineiden lisääntyessä syntyy myös uudenlaista verkkosisältöjen tuotantoa, palveluja ja yrittäjyyttä. Nuorille diginatiiveille tämä tarkoittaa mahdollisuuksia hyödyntää vahvaa teknologista kyvykkyyttään, yrittäjäasennettaan sekä vaikutusvaltaa omaan työhön, työntekopaikkaan ja työaikoihin. (Teräsaho & Keski-Petäjä 2017, 205-207; Toiminen 2017, 24.)

5 Z-SUKUPOLVEN TYÖELÄMÄODOTUKSET

Työelämän nuorin sukupolvi Z toimii viitoittajana kohti tulevaisuuden työelämää. Z-sukupolven työntekijöitä tutkimalla mahdollistuu tulevaisuuden työelämän ja sen vaatimien muutosten ymmärtäminen (Tapscott 2010, 23). Työn muutos taas on avain sukupolvien johtamiseen, sillä uusi työ luo viitekehyksen tulevaisuuden työelämälle (Tienari & Piekkari 2011, 62).

Z-sukupolven työelämäodotukset rakentuvat arvoista, asenteista ja kokemuksista sekä erilaisista tarpeista, joiden taustalla vaikuttavat sukupolvi, työelämän murros sekä erilaiset yksilöön itseensä liittyvät vaikuttimet. Työelämäodotuksien vaikuttimet ovat si-
doksissa toisiinsa ja ympäröivään yhteiskuntaan, eikä yksittäisen tekijän vaikutusta voi

siksi irrottaa laajemmasta työelämän kokonaisuudesta. Seuraavaksi näitä kolmea vaikutinta tarkastellaan omina alalukuinaan, mutta kokonaisvaltaisen vaikuttavuutensa takia monissa yhteyksissä toisiaan sivuten ja limittäin.

Arvot kertovat mitä ihmiset pitävät tärkeinä ja antavat suunnan ihmisten päämäärille. Ihmiset pyrkivät saavuttamaan päämääränsä voidakseen tyydyttää tarpeitaan, halujaan ja tunteitaan. Arvot ohjaavat ihmisten toimintaa ja näkyvät kaikessa toiminnassamme. Arvot vaikuttavat elämänvalintoihin, asenteisiin, ajatuksiin ja päätöksiin sekä käyttäytymiseen: arvot ilmaisevat asioiden tärkeysjärjestyksen (Lämsä & Päivike 2017, 179). Siksi on normaalia, että nuoret haluavat ja odottavat työelämältä asioita, joita he arvostavat ja joihin he asennoituvat myönteisesti. Työasenteiden taustalla olevat arvot, eli ne periaatteet, jotka ovat ihmisen toiminnan ja päämäärien takana vaikuttavat paljon työmotivaatioon. Työn arvomerkitykset voidaan jakaa työn itseis- ja välinearvoihin. Työn itseisarvoilla viitataan työstä saatavaan sisäiseen tyydytykseen, kuten haastaviin työtehtäviin, työn kiinnostavuuteen ja vastuullisuuteen sekä itsensä kehittämisen ja toteuttamisen mahdollisuuksiin töissä. Työn välinearvolla taas tarkoitetaan työstä saatavaa ulkoista tyydytystä, jossa työ itsessään ei ole arvo, vaan keino saavuttaa erilaisia päämääriä kuten rahaa vapaa-ajan toimintaan. (Lämsä & Päivike 2017, 89, 91; Rintamäki 2016, 32.)

Työmotivaatioon vaikuttavat arvojen lisäksi myös monet muut asiat, mutta erityisesti ihmisten tarpeet, työolosuhteet sekä työstä saatavat palkkiot ja rangaistukset. Yksinkertaistaen voidaan sanoa, että ihmisiä motivoi yleisesti asiat, joita he arvostavat (Vartiainen 2017, 126). Työn tutkimukseen liittyviä motivaatioteorioita löytyy lukuisia. Usein työelämän tutkimusten yhteydessä viitataan klassiseen Maslowin tarvehierarkiateoriaan, vaikka nykytyöelämään paremmin soveltuvia teorioita on myös kehitetty. Toki Maslowin teoriassa pääosassa olevat ihmisen perusmotiivit ja niiden tyydyttäminen ovat säilyneet ennallaan, mutta motiivien tyydytystapoja säätelevä maailma on muuttunut paljon. Nykyään työn tulisi täyttää muitakin tarpeita kuin vain Maslowin tarvehierarkian alimpia pykälä, mikä taas asettaa työnantajat ja työntekijät uuteen asemaan. Esimerkiksi tietotekniikka lukuisine sovelluksineen on mullistanut sosiaalisen kanssakäymisen yhteydenpitotavat täysin. Tämän hetken suosituimpia näkökulmia motivaatioteoriatutkimuksen kentällä ovat motivaatiotutkimus tietyssä toimintaympä-

ristössä, esimerkiksi itseohjautuvuus- ja tavoiteteoriat työmotivaation ymmärtämisessä organisaatioissa. (Lämsä & Päivike 2017, 82; Nurmi & Salmela-Aro, 2017; Toiminen 2017, 30.)

Työelämäodotuksia voidaan tarkastella myös tarpeiden kautta. Työntekijäkokemus rakentuu fyysisistä, henkisistä, emotionaalisista ja mentaalisista tarpeista. Fyysiset tarpeet viittaavat työntekijöiden säännölliseen mahdollisuuteen uudistaa ja kehittää työtä. Emotionaalisilla tarpeilla tarkoitetaan työntekijän arvostetuksi tulemisen kokemusta, tunnetta siitä, että hänen henkilökohtainen työpanoksensa huomioidaan työpaikalla. Mentaaliset tarpeet taas liittyvät työntekijän vaikutusmahdollisuuksiin ja joustavuuteen oman työnsä tekemisen suhteen. Henkiset tarpeet tyydyttyvät, kun työntekijä saa tehdä työtä, josta nauttii, jossa hän on hyvä ja joka vastaa hänen arvojaan. (Mellanen & Mellanen 2020, 114.)

Kun halutaan tietää, mitä Z-sukupolvi odottaa työelämältä, on selvitettävä heidän tarpeitaan, arvojaan, asenteitaan ja suhtautumista työelämää kohtaan. Z-sukupolven työelämään liittyvää arvopohjaa määrittää sukupolven avainkokemukset. Vuosina 2008-2009 globaalien rahamarkkinoiden romahduksen seurauksena aikuistumisen varhaisvaiheessa olevien zetojen ajanhengeksi ja avainkokemukseksi muotoutui epävarmuus (Pyöriä ym. 2017, 10). Suuret yhteiskunnalliset epävarmuudet vaikuttavat ihmisten ajatusmaailmaan ja työelämäodotuksiin (Mellanen & Mellanen 2020, 74). Epävarmuus heijastuu zetojen työelämäodotuksiin turvallisuuden kaipuuna ja realistisina tulevaisuudenodotuksina, esimerkiksi vakituisen työpaikan ja riittävän palkkauksen muodossa. Toisena Z-sukupolven avainkokemuksena pidetään työn murrosta, jonka vanavedessä työ itsessään ja ammatit muuttuvat ennen näkemättömällä vauhdilla ja mittavuudella epävarmemmaksi ja joissain suhteissa entistä huonommiksi. Muutos ja nopeus ovat seuraava Z-sukupolven mielenmaisemaa värittävä yhteiskunnallinen ilmiö. Z-sukupolvi on varttunut jatkuvien ja nopeiden muutosten digimaailmassa. Heille epävarmuus ja vauhti ovat normaali osa elämää ja he tiedostavat, etteivät monet asiat elämässä ole välttämättä pysyviä, varsinkaan työpaikat. Nuoret ovatkin valmiita vaihtamaan työpaikkaa, kun parempi kohdalle sattuu osumaan. Nuoret eivät myöskään jää tietyn työnantajan palvelukseen, jos kokevat uralla etenemisen ja itsensä kehittämisen siellä mahdottomaksi. (Mellanen & Mellanen 2020, 71-73.)

Zetat uskovat myös, että uuden työn markkinoilla myös työelämän odotukset ja vaatimukset heitä kohtaan olisivat korkeampia kuin edeltävillä sukupolvilla. Taloudellisten olojen pakosta henkiset arvot ovatkin zetojen maailmassa hyväksytympiä kuin aineelliset. (Nuutinen 2017, 7; Robert Half 2015, 8; Tulgan 2016, 7.) Monien tutkijoiden näkemyksen mukaan Z-sukupolven määrittäväksi sukupolvikokemukseksi muodostuu ”downshiftaaminen” eli elämän kohtuullistaminen vastapainoksi työn hektisyydelle. (Tienari & Piekkari 2011, 99, 100-102). Vuoden 2018 Nuorisobarometrissa selvitettiin suomalaisten nuorten arvoja ja asenteita. Aineellinen hyvinvointi oli yksi arvoista, jonka tärkeyttä omalla kohdallaan piti arvottaa: vain 11 % nuorista piti aineellista hyvinvointia erittäin tärkeänä. Sen sijaan omaa terveyttä arvostettiin kaikkein eniten (erittäin tärkeää 88 % nuorista). Kun tuloksista vedetään johtopäätöksiä nuorten työelämäodotuksiin, voidaan todeta, että nuorille merkitsevät työhyvinvointi, tasa-arvo ja työn eettisyys korkeaa ansiotasoa enemmän (Pekkarinen & Myllyniemi 2019, 87).

Työelämän nuorimmalle sukupolvelle itsensä toteuttaminen ja kehittäminen merkitsee ansiotasoa enemmän (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 37). Tosin joidenkin kyselyiden mukaan rahalla olisi enemmän merkitystä. Talouselämän artikkelissa (2019) viitataan Smile- henkilöstöpalvelujen teettämään kyselyyn vuodelta 2019, jossa kartoitettiin nuorten (15-26-vuotiaiden) ja keski-ikäisten asennoitumista työelämään. Kyselyn mukaan raha miellettiin edelleen ylivoimaisesti mieluisimmaksi palkitsemistavaksi molemmissa ikäluokissa (Talouselämän www-sivut 2019). Myös EVAn (11/2019) arvo- ja asennetutkimuksen mukaan työ merkitsee suomalaisille rahaa: työ nähdään keinona rahoittaa vapaa-aikaa (Elinkeinoelämän valtuuskunnan www-sivut 2019). Nuorten tulevaisuuskuvia kartoittaneen hankkeen tuloksissa hyvä toimeentulo ja kohtuullinen palkka olivat nuorille tärkeitä asioita nuorten tulevaisuuden visioissa (Heikkilä, Nevala, Ahokas, Hyttinen & Ollila. 2017, 52-53). Universumin suomalaisten opiskelijoiden työelämäodotuksia selvittäneen kyselyn tutkimustulokset taas paljastivat, että tärkeimpinä työn ominaisuuksina pidettiin monipuolisia työtehtäviä, kilpailukykyistä palkkausta sekä esimieheltä saatavaa tukea, luottamusta ja koulutusta. Myös Silta Oy:n teettämässä Z-sukupolven nuorten työelämäodotuksia kartoittaneessa kyselyssä työn ominaisuuksista yhdeksi tärkeimmiksi tekijäksi nousi kilpailukykyinen palkkaus (Kosonen 2018).

Hyvä palkkaus onkin tutkimusten perusteella suurimpia yksittäisiä työpaikkaan sitoutumisen ja työtyytyväisyyden lähteitä ja pätee myös Z-nuorten kohdalla, mutta heille on tärkeää työsuoritukseen perustuva palkkaus, ei asemaan perustuva. Z-sukupolvelle palkka indikoi nuoren markkina-arvoa työntekijänä. Tutkimustiedon valossa suoritusperusteinen palkkaus nostaa nuorten työntekijöiden työsuorituksen tasoa ja tehoa. (Kirchmayer & Fratričová 2018, 6027; Mellanen & Mellanen 2020, 305; Tulgan 2016, 72.)

5.1 Työn murros ja Z-sukupolven työelämäodotukset

Z-sukupolven nuoret astuvat työelämään hyvin erilaisessa ajassa kuin sitä edeltäneet sukupolvet. Zetojen työmarkkinoille siirtyminen tapahtuu työelämän suuren murroksen aikakautena, jossa huima teknologinen kehitys, globalisaatio, ilmastoahdistus, koronaviruksen aiheuttama pandemia, valeuutiset, talouskriisit sekä kasvava eriarvoistuminen ovat leimanneet yhteiskunnan ajanhenkeä. Vastapainoksi ajan negatiivisille ilmiöille eettiset arvot, moniarvoisuus ja sosiaaliset suhteet ovat nuorille entistä tärkeämpiä, myös työelämässä. Käynnissä olevan työelämän muutosten vaikutukset ulottuvat työelämän kaikkiin tasoihin: yhteiskunnalliseen, organisaatio- sekä yksilötasoon. (Mellanen & Mellanen 2020, 74-75; Pitkäniemi 2016; Sahimaa 2019; Teräsaho & Keski-Petäjä 2017, 205.)

Muuttuva työn uskotaan muuttaneen ihmisten suhtautumista työhön yhtenä elämänalueena (Tienari & Piekkari 2011, 62). Nykyään työn merkityksen muutos on entistä enemmän sidoksissa työn sisällölle asetettuihin uudenlaisiin odotuksiin. Z-maailmassa tämä tarkoittaa sitä, että he tekisivät mieluiten sitä, mikä tuntuu ”omalta jutulta”, työtä, jossa on mahdollista toteuttaa itseään. Z-nuorten haaveissa onkin tehdä tulevaisuudessa työtä, joka on mielenkiintoista ja nautittavaa. Työn mielekkyys heijastuu myös nuorten työhaluihin vanhempia sukupolvia korostetummin. Nuoremmat ikäryhmät suhtautuvatkin työelämän muutoksiin iäkkäämpiä myönteisemmin. (Gaidhani, Arora & Sharma 2019, 2011; Lyly-Yrjänäinen 2019, 87, 94; Rintamäki 2016, 40; Talouselämän www-sivut 2019.)

Nykytyöelämä muuttuu niin nopeasti, että tulevaisuuden ennustaminen, oman työuran ja tulevaisuuden suunnittelu on haastavaa kaikille, ei pelkästään vasta työelämään siirtymässä oleville, ja siksi omien työelämävalintojen oikeellisuuden arviointi suhteessa odotuksiin on vaikeaa. Nuoret odottavat työelämältä esimerkiksi tasapainoa ja joustavuutta työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen, mikä tulee olemaan jossain määrin haasteellista, kun työnteon ja muiden elämänalueiden rajapinnat hämärtyvät tulevaisuuden työmarkkinoiden muutosten myötä. Nuorten työelämäodotuksissa etätyömahdollisuus mielletään yhdeksi keinoksi tuoda joustavuutta työn tekemiseen. Nuoret haluaisivat myös vaikuttaa loma-aikoihinsa. (Airila & Nykänen 2018; Nykänen 2019; Talouselämän www-sivut 2019.)

Vaikka tulevaisuuden työelämän ilmiöiden ennustaminen on vaikeaa, varmaa on, että automaatio ja digitalisaatio muuttavat ihmisten työtä ja työpaikkoja kaikkialla maailmassa. Myös monet nykytyön pelisäännöt ja arvostukset liittyvät vanhan työn toimintatapoihin, eivätkä toimi muuttuvassa työelämässä. Erilaiset työntekeksen tavat lisääntyvät kovaa vauhtia, ja siksi uusi työelämä ei yksinkertaisesti mahdu vanhoihin muotteihin (Nuutinen 2017, 7). Muutokset edellyttävät kaikkien työntekijöiden, organisaattorakenteiden ja johtamisen uudistamista. Koska Z-sukupolvi omaa monia uuden työelämän ominaisuuksia, heidät pitäisi ottaa osaksi ratkaisua eikä ongelmana. Zetoja kuvaillaan multitaskereiksi ja eteviksi tiedonhankkijoiksi, jotka ovat myös tottuneita prosessoimaan paljon tietoa kerrallaan. Organisaatioiden toimintaympäristöjen muutoksissa pärjääminen peräänkuuluttaa uusien asioiden jatkuvaa opiskelua ja uudenlaista ajattelua, molemmat asioita, joita zetat odottavat työelämältä. Tulevaisuuden ennakoimattomassa organisaatioiden toimintaympäristössä ihmisten nopeus, joustavuus, innovaatiokyky ja luovuus ovat myös tärkeitä työelämätaitoja (Lämsä & Päivike 2017, 29). Myös näihin tulevaisuuden työelämän vaatimuksiin zetojen erityispiirteet vastaavat. Uusi työ tarkoittaa myös teknologian hyödyntämistä kaikkialla eli työntekijöiltä vaaditaan laaja-alaista digiosaamista. Teknologia on osa zetojen identiteettiä; he ovat teknisesti eteviä ja tottuneita erilaisten laitteiden osaavia käyttäjiä. Z-sukupolvea luonnehditaan myös yritteliääksi tee-se-itse- sukupolveksi, joka kykenee rakentamaan omaa uraansa työelämän asettamien reunaehtojen puitteissa, mikä taas on erinomainen keino työllistyä pirstaleisilla työmarkkinoilla. Z-nuorten kasvuympäristössä sosiaaliset suhteet, asioiden jakaminen, toisten auttaminen ja verkottuminen ovat kuuluneet

kiinteästi heidän elämäänsä - kaikki ominaisuuksia, joita työelämän kontekstissa tarvitaan entistä enemmän tulevaisuudessa. Tulevaisuuden työpaikkoja kuvastaa myös monimuotoisuus ja sen kautta tasa-arvoisuuden tärkeys. Kielitaitoiset zetat ovat kasvaneet monimuotoisessa maailmassa, joten suvaitsevaisuus ja tasa-arvo ovat ehdottomia arvoja myös työelämässä. Yhä enemmän puhutaan myös yritysvastuuohjelmista, kestävän kehityksen ja vastuullisen liiketoiminnan tulevaisuudesta. Tässä kontekstissa zetat pääsevät toteuttamaan tärkeitä arvojaan ja tekemään työtä, jolla on merkitystä myös laajemmassa yhteiskunnallisessa mielessä. (Gaidhani, Arora & Sharma 2019, 2807, 2810; Martela, Mäkikallio & Virkkunen 2017, 80; Mellanen & Mellanen 2020, 75; Robert Half 2015, 4; Räisänen 2019a, 10; Studentwork 2018, 12; Tienari & Piekari 2011, 15, 98; Varamäki 2019, 30, 123.)

Työelämän monimutkaistuminen vaikuttaa myös työn arvostuksiin. Viime vuosina on paljon puhuttu siitä, kuinka milleniaalit arvostavat edeltäviä sukupolvia enemmän työn sisältöä kuin palkkaa. Nuoremmat työelämän sukupolvet haluavat tehdä heille itselleen merkityksellisiä asioita myös töissä. Heille itsensä toteuttaminen ja kehittäminen merkitsee ansiotasoa enemmän (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 37). Tilastokeskuksen viimeisimmän työolotutkimuksen (Työolot 2018) valossa työelämän muutokset ovat osoittautuneet monessa mielessä myös myönteisiksi. Esimerkiksi ihmisten näkemykset työpaikkojen ilmapiiristä, tasa-arvon toteutumisesta ja työpaikan sosiaalisista suhteista ovat kohentuneet selvästi viimeisten kymmenen vuoden aikana. Työtä kohtaan tunnettu intohimo on kasvanut, mutta toisaalta myös jaksamisongelmat ovat lisääntyneet huomattavasti.

Sukupolitutkimuksen mukaan työelämän nuorin sukupolvi ei ajattele eikä toimi samalla tavalla kuin edeltävät sukupolvet. Uuden työn kannalta tämä on hyvä asia, koska uudistumisessa tarvitaan innovatiivista uutta ajattelua ja uusia toimintamalleja. Työelämän uskotaan muokkautuvan Z-sukupolven mukana monilla tavoin. Ainakin organisaatioiden vuorovaikutuskulttuuri tulee kokemaan voimakkaita muutoksia, sillä Z:t puhuvat rohkeasti yksityisistäkin asioista, eivätkä arastele nostaa työpaikan ongelmia esille. Zetat ovat myös hyvin tietoisia omista työelämää koskevista toiveistaan ja uskaltavat sanoa ne myös ääneen. Tästä syystä organisaatioihin olisi luotava työpaikoille uusia vaikuttamisfoorumeita, myös alhaalta ylös – ravisteltava hierarkkisia organisaattiorakenteita. (Rusila 2014.)

Työelämän muutosvoimat vaikuttavat myös ihmisten motivaatioiden tasolla. Motivaatiotekijät kertovat, mitä odotuksia ihmisillä on työltä, paljonko he ovat valmiita uhraamaan aikaansa työlle ja mitä asioita he ovat valmiita töissä tekemään (Vartiainen 2017, 122). Uuden työn kontekstissa motivaatiotekijät ja merkityksellisyys nivoutuvat tiiviisti yhteen. Julkisuudessa on esimerkiksi arveltu, millä tavalla työn muutos vaikuttaa perinteisen palkkatyön merkitykseen. Samalla kun työelämä on muuttunut yleisellä globaalilla tasolla, luonnollisesti myös yksilötason odotukset työelämää kohtaan muuttuvat: henkilökohtaisen merkityksellisyyden ja yhteisöllisyyden tarpeet ovat nousseet kaikkein tärkeimmiksi työelämäodotuksiksi. Uuden työn markkinoilla ihmisten henkilökohtaisia motivaattoreita ja työn merkityksellisyyden lähteitä ovat autonomian tunne, osaamisen kokemukset ja yhteenkuuluvuus työpaikoilla (Sahimaa 2019). Nuorten työmotivaatiota ylläpitävät etenemismahdollisuudet uralla ja kilpailukykyinen palkka. Myös pysyvä työsuhde on nuorille tärkeää, mutta he eivät ole kuitenkaan valmiita uhraamaan työlle koko elämänsä tai liikaa tunteja vuorokaudesta (Myllyniemi 2017, 30). He odottavat vastavuoroista joustoa työnantajilta työaikoja ja työajankäyttöä koskien, kuitenkin selkeillä työ- ja vapaa-ajan rajoilla (Kultalahti & Viitala 2015, 101). (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 34.)

Työelämän uskotaan yksilöityvän kustomoidun Z-sukupolven mukana. Yksilöllistynyt työelämä voi tarkoittaa Z-sukupolvelle esimerkiksi yksilökohtaisen vastuun kasvamista omasta johtamisestaan ja työllistämisestään. Uusilla työmarkkinoilla zetojen on brändättävä itsensä ja kilpailtava omalla osaamisellaan ja henkilökohtaisilla ominaisuuksillaan saadakseen työtä. Silti, erityisosaamisista ja panostuksista huolimatta, ansiotyö ei tulevaisuudessa välttämättä takaa edes riittävää toimeentuloa kaikille, eivätkä lait, työehtosopimukset tai ammattiliitot tarjoa enää entisenlaista turvaa työntekijöille. (Julkunen 2010, 53-55, 268; Nuutinen 2017, 7, 11; Toiminen 2017, 29, 71; Tulgan 2016, 15.)

5.2 Sukupolvi ja työelämäodotukset

Järvensivun (2014a, 32) mukaan avainkokemukseen pohjaava sukupolvivaikutus selittää ihmisen käsityksiä työelämästä ja siten kullakin sukupolvella on muista poikkeava tapa luoda oma uransa. Zetat astuvat työelämään Y-sukupolven tasoittamalla

polulla, mutta viemällä sitä muutaman askeleen eteenpäin, jatkamalla Y-sukupolven aloittamaa työelämän pelisääntöjen päivitystyötä (Johansson & Röksä 2019).

Edellä todettiin, kuinka työarvot määrittelevät ne seikat, joita työelämässä pidetään tavoittelemisen arvoisena (Smola & Sutton 2002, 365-366). Työarvot myös muuttuvat iän karttuessa, mutta tutkimustiedon mukaan sukupolvivaikutus ilmeni työarvoissa suhteellisen vahvana ja pysyvänä (Smola & Sutton 2002, 379). Myös monet muut tekijät, niin henkilöön itseensä liittyvät psykologiset kuin yhteiskuntaan, taloudentilaan ja kulttuuriin liittyvät tekijät asettavat reunaehdot tulevaisuudenkuville eri aikoina, ja siksi erilaiset tulevaisuutta koskevien käsitysten suosio nuorten mielissä vaihtelee (Heikkilä ym. 2017, 7). Yhä vähemmän työntekijät arvostavat ahkeruutta luonteenpiirteenä tai ajattelisivat työn olevan tärkein osa elämänsisältöä (Smola & Sutton 2002, 379). Zetojen kohdalla työllä itseisarvona ei ole enää samanlaista merkitystä kuin edeltävien sukupolvien kohdalla, vaan työn arvo on välineellistetty keinoksi toteuttaa itseään. Nuoria ei motivoi arkinen puurtaminen, vaan he odottavat saavansa mielenkiintoisia, vaihtelevia työtehtäviä, työtä, josta voi nauttia ja osoittaa omat kykynsä. Työ tarkoittaa monille nuorille identiteetin jatketta ja merkityksellistä sosiaalista toimintaa. Nuoria houkuttelevat työtilaisuudet, jotka tarjoavat yhteiskunnallisen vaikuttamisen mahdollisuuksia ja joilla on yhteiskunnallista merkitystä. (Julkunen 2010, 269; Kirchmayer & Fratričová 2018, 6019-6021; Lämsä & Päivike 2017, 81; Myllyniemi 2017, 30; Pyöriä ym. 2017, 10; Sahimaa 2019; Smola & Sutton 2002, 366; Taproot Foundation 2015; Varamäki 2019, 15.)

Z-sukupolven työelämäodotuksia on syytä tulkita myös vallitsevan taloustilanteen näkökulmasta. Selvitysten ja suomalaisen työelämän sukupolvialtoteorian perusteella taloussuhdanteet vaikuttavat nuorten käsityksiin omasta työmarkkinatilanteesta tulevaisuudessa, millä taas on suora vaikutus nuoren työelämäodotuksiin. Esimerkiksi suomalaisten nuorten pelko työmarkkinoiden ulkopuolelle jäämisestä on kasvanut Nuorisobarometrien mittauksissa vuodesta 2013 alkaen. Kun talouden näkymät ja työllisyys ovat paremmat, vastaavasti nuorten työelämäodotukset ovat optimistisemmät ja työelämää koskevissa päätöksissä uskalletaan ottaa enemmän riskejä. Myös asenteet kouluttautumisesta kohtaan vaihtelevat kysymysajankohdan yhteiskunnallisten olojen ja taloudellisen tilanteen mukaan. Huonossa työllisyystilanteessa ja epävar-

moilla työmarkkinoilla nuoret kokevat, ettei edes koulutus takaa työnsaantia ja he kouluttautuvat herkemmin ”varmoille” aloille. Hyvinä aikoina työmarkkinoille työllistyy helpommin myös heikommin kouluttautuneet nuoret. Vastaavasti nuorten usko saada helpommin töitä kouluttautumalla nousee koetun laman seurauksena. Yhteiskunnan taloudellinen tila vaikuttaa myös työmarkkinoiden keskittymiseen kasvukeskuksiin. Maassamme työ sijoittuu yhä enemmän kasvukeskuksiin, mikä tarkoittaa kasvukeskusten ulkopuolella asuville nuorille työn perässä muuttamista, jos he haluavat työllistyä. (Aaltonen & Berg 2018, 15; Järvensivu 2016; Järvensivun & Syrjä 2014, 56; Myllyniemi 2017, 26, 63; Tuppurainen 2009, 15; Tuppurainen 2010, 14, 16.)

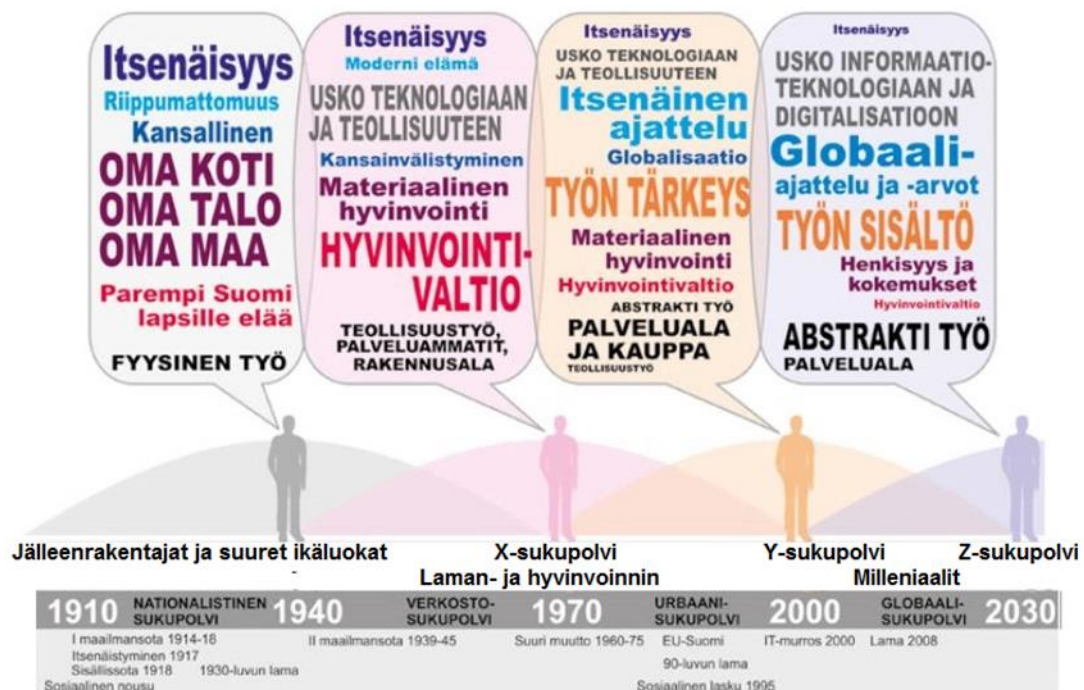
Huono taloustilanne ja muuttuneet työmarkkinat näkyvät epävarmuuden tunteen lisääntymisenä nuorten työelämäodotuksissa (Aaltonen & Berg 2018, 6). Nuoren opiskelijan näkökulmasta elämämmeikin maailmassa, jossa globaalien työmarkkinoiden nopeat ja vaikeasti ennakoitavat muutokset hankaloittavat erityisesti elämän ja työuran suunnittelua. Suomalaisia nuoria koskevien työelämä tutkimuksien perusteella monet vielä opiskelevat nuoret jopa pelkäävät työelämään siirtymistä ja oman jaksamisensa puolesta, koska he tietävät joutuvansa työskentelemään epävarmoilla työmarkkinoilla. (Gaidhani, Arora & Sharma 2019, 2810; Myllyniemi 2017, 30, 57; Pentikäinen 2014a, 11; Penttinen, Skaniakos, Lairio & Ukkonen 2011, 99, 102-103; Vallinkoski 2016.)

Talouden suhdanteiden vaikutus näkyy ansiotyölle annetuissa merkityksissä, sillä talouden taantumissa ansiotyö koetaan erittäin tärkeänä elämänaalueena ja taas vastavasti parempina aikoina ansiotyön arvostus kärsii. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 3) Ansiotyön korkeaa arvostusta ei selitetä yksinomaan taloussuhdanteilla, vaan kyseessä voisi olla suurempi kulttuurinen muutos, jolla on kytkös työn muutoksen tuomiin epävarmuuksiin (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 31-32, 63). Useiden tutkimusten valossa nykyisen työelämän epävarmuus on nostanut ansiotyön arvostusta ja korostanut vakituisen työn merkitystä nuorten keskuudessa (Pyöriä ym. 2017, 10-11; Siltamäki 2020, 66; Tuppurainen 2010, 17). Toisissa tutkimuksissa on kuitenkin löydetty muutoksia nuorten työhön liittämissä merkityksissä ja odotuksissa. Tutkimuksissa on havaittu, kuinka nuorten työelämäodotukset eivät määrity perinteisen työetiikan mukaan, vaan heidän odotuksissa painottuvat ammatillisen kehittymisen, oman osaamisen lisäämisen, onnistumisen kokemukset ja vapaa-ajan merkitykset työelä-

mässä (Ågren, Pietilä & Rättilä 2020, 159). Mellasten (2020, 73) mukaan nuoret mileniaalit eivät välttämättä halua pitkää uraa yhdessä työpaikassa, koska sellainen on nykytyöelämässä epärealistinen ajatus. Heidän mukaansa vakituisen työn sijaan vapaa-aika koetaan perinteiseen työetiikkaan luettavaa ahkeruutta tärkempänä asiana nuorten elämässä (Mellanen & Mellanen 2020, 73).

Työelämästä saatuihin mielikuviin vaikuttaa Z-sukupolven kohdalla myös avainkoke-mukseksi nimetty sosiaalinen media. Sosiaalisen median luonne ja vaikutukset heijastuvat myös työelämäodotuksissa. Nuori ei voi olla näkemättä sosiaalisessa mediassa ja julkisuudessa jatkuvasti esillä olevia ”photoshopattuja unelmaduuneja” sekä näiden ihannetyöpaikkojen työntekijöitä, mikä lisää vertailupainetta ja odotuksia omaa työ-elämää kohtaan (Siltala 2020, 119). Kun sekä valtamediassa, että nuoren omissa so-mekanaavissa näytetään työelämästä korostetusti vain huippukohdat, syntyy nuorten mielessä tunne, ettei tavallista työtä arvosteta. Tämä taas heijastuu siihen, kuinka pal-jon nykynuoret odottavat sosiaalista vahvistusta työlleen sekä tyyliin arvostaa itseään ja muita taloudellisen menestymisen kautta enemmän kuin ennen. (Siltala 2020, 120.)

Talouden suhdanteiden lisäksi yhteiskunnan ajanhenki heijastuu sukupolvien työar-voihin. Tämä sukupolvivaikutus näkyy työelämäodotuksissa eri aikoina vallinneiden ihanteiden, arvojen, arvostusten ja tavoitteiden kautta. Sukupolvien kohdalla puhutaan sukupolvisidoksista, ylisukupolvisista jatkumoista, mikä tarkoittaa edellisen sukupol-ven siirtämiä arvoja seuraaville sukupolville. Esimerkiksi X-sukupolven vanhemmat ovat siirtäneet Z-sukupolven lapsilleen kasvatuksen kautta omat käsityksensä työstä ja hyvästä elämästä. Tämä jatkumo näkyy Z-sukupolven työelämäasenteissa individua-listisina ja edellistä Y-sukupolvea jossain määrin pessimistisempänä asenteena. Silti pitää muistaa, että nuoret ovat sukupolvinäkemyksen mukaisesti oman aikakautensa tuotteita ja määrittelevät itse uudelleen hyvän elämän elementit. Työmarkkinoiden muutoksen myötä zetoilla onkin havaittu edellisistä sukupolvista poikkeavia tulevai-suuskuvia, ihanteita ja arvoja, kuten globaalimpi monimuotoisempi arvomaailma, ko-kemuksellisuus ja henkisyys, jotka näkyvät heidän työelämää koskevissa valinnois-saan. Kuviossa kolme on havainnollistettu suomalaisen työelämän sukupolvien tavoit-telemisen arvoisia hyvän elämän elementtejä sidottuina eri ajankohtiin. (Bergh & Beh-rer 2016, 7, 10; Häkkinen & Salasuo 2017, 177-179; Järvensivu 2014a, 32.)



Kuvio 3. Hyvän elämän elementtejä suomalaisten sukupolvien jatkumossa (mukailtu Häkkinen & Salasuo 2017, 184)

Vaikka zetat ovat varttuneet vauraassa Suomessa, työn arvostus ei ole laskenut heidän joukossaan. Zetat ovat saaneet paljon tavaroita, teknologisia laitteita ja taloudellista turvaa vanhemmiltaan ja tästä syystä heitä luonnehditaan materialisteiksi ja kuluttajakansalaisiksi. Monien tutkimusten mukaan he ovat silti pääosin vastuunsa tiedostavia realistisia ihmisiä, jotka ymmärtävät, että nykymaailmassa ja varsinkaan tulevaisuudessa jatkuva taloudellinen kasvu ei ole realistista eikä aineellinen hyvinvointi riitä kaikille. Z-sukupolven piirissä työtä arvostetaan, koska he eivät halua menettää niitä materiaalia asioita, joita heillä jo on. Z-sukupolvella on oikeastaan eniten menetettävää kuin yhdelläkään edeltävällä sukupolvella. Vaikka tavaroiden ostaminen ja omistaminen on zetoille normaalia, se ei tarkoita välttämättä järjetöntä ostoshalua, vaan zetojen maailmankuvaa kuvastaa kohtuullistaminen järjettömän kuluttamisen sijaan. (McCrindle 2019; Tienari & Piekkari 2011, 99, 100-102; Tulgan 2016.)

Kaiken kaikkiaan lukuisten tutkimusten ja selvitysten perusteella zetojen odotukset tulevalta työelämältä ovat varsin realistiset, jopa perinteiset; Z-sukupolvi haluaa työ-

elämältä ennen kaikkea vakautta ja turvallisuutta, koska kuten todettiin, heillä on paljon menetettävää ja toiseksi lisääntynyt epävarmuus työmarkkinoilla koskee erityisesti nuorempia sukupolvia. Varsinkin heikosti kouluttautuneet nuoret miehet ovat syrjäytymisvaarassa ja jäämässä työmarkkinoiden ulkopuolelle. (McCrindle 2019; Myllyniemi 2017, 57; Pyöriä ym. 2017, 11; Siltamäki 2020, 23, 69, 84; Tienari & Piekkari 2011, 99, 100-102.)

Työhön suhtautumisen taustalla on laajempi yhteiskunnallinen työn arvostus. Perinteisesti suomalaisessa kulttuurissa työtä on arvostettu paljon. Työn merkityksen muutos heijastuu näin siihen, miten työhön suhtaudutaan ja mitä työltä odotetaan. Z-nuorten kohdalla aineellisen hyvinvoinnin kasvun myötä ovat työn merkitykset suuntautuneet materialistisesta ja palkkakeskeisestä työn merkityksestä muille elämänalueille. Työelämän nuoremmille Y- ja Z-sukupolville työ ei ole enää itseisarvo, toisin kuin vanhemmille sukupolville. Vaikka työtä arvostetaankin edelleen korkealle, on sen merkitys muuttumassa elämän sisällön tarjoajasta enemmän vapaa-ajan mahdollistajaksi ja toimeentulon turvaajaksi. (Pyöriä ym. 2017, 8-10; Tienari & Piekkari 2011, 92.)

5.3 Yksilölliset tekijät työelämäodotusten taustalla

Yhteiskunnallisen työn murroksen, taloudellisten suhdanteiden ja sukupolvivaikutuksen lisäksi työelämävalintojen taustalta löytyy monia yksilöllisiä vaikuttimia, kuten ikä, sukupuoli, persoonallisuus, nuoren sosioekonominen toimintaympäristö (perheeseen liittyvät, kasvatus, asuinpaikka), koulutus, etninen tausta ja identiteettikysymykset. Tässä yhteydessä on myös olennaista tiedostaa, etteivät yksilön työlle antamat merkitykset ole pysyviä, vaan muuttuvat olosuhteiden ja elämänvaiheiden mukana. Ja on myös otettava huomioon, että Z-nuoret ovat heterogeeninen joukko, jonka vuoksi työn merkitys ja odotukset vaihtelevat yksilöittäin ja elämäntilanteen mukaan (Nykänen 2019; Tulgan 2016, 28). (Aaltonen & Berg 2018, 6, 16; Penttinen ym. 2011, 14, 16, 102-103, 105; Pyöriä ym. 2017, 2, 10; Rintamäki 2016, 32-33; Smola & Sutton 2002, 366-367; Vartiainen 2017, 127.)

Yksilöön liittyvät tekijät selittävät yksilöllisiä eroja paremmin kuin sukupolvi. Ensimmäisiä nuorten työelämään suhtautumiseen vaikuttavista tekijöistä ovat yksilön sosiaalinen ja kulttuurinen tausta (Pyöriä ym. 2017, 10). Nuorten kohdalla kotikasvatuksella- ja asuinympäristöllä sekä vanhempien kautta saadulla kuvalla työstä on huomattava merkitys tulevaisuuden työasenteisiin ja sitä kautta odotuksille työtä kohtaan. Mellasten (2020, 33-35) mukaan yksi Z-sukupolven ymmärtämisen avaimista onkin ymmärtää ensin X-sukupolvea, sillä molempien sukupolvien kehityskaarissa on paljon samankaltaisuuksia ja ennen kaikkea siksi, että Z-sukupolven vanhemmat ovat pääosin X-sukupolven edustajia. X-sukupolven työelämäodotusten taustalla ovat individualistiset arvot kuten itseluottamus ja riippumattomuus, jotka näkyvät työelämässä työstä nauttimisen rinnalla samanaikaisena työn ja perheen tasapainoisen suhteen saamisen vaatimuksena. X-sukupolvea kutsutaan myös työelämän itsekkäimmäksi porukaksi, jotka ovat sitoutuneet enemmän itsensä kuin organisaation kehittämiseen. Näitten arvojen uskotaan siirtyneen vanhemmuuden kautta myös Z-sukupolvelle. (Bergh & Behrer 2016, 209; Mellanen & Mellanen 2020, 33-35.)

Suomalaisen Z-sukupolven, usein X-sukupolven, vanhemmilla on varallisuutta enemmän kuin koskaan ennen. Vauraus heijastuu Z-nuorten työelämäasenteisiin toissijaisen työarvojen korostumisena, esimerkiksi vapaa-ajan arvostuksen nousuna, mikä työelämässä tarkoittaa sitä, että nuoret haluavat itse hallita työaikojaan sekä selkeän eron työ- ja vapaa-ajan välille. Nuoret odottavat työajoilta myös joustavuutta - työtä tehtäisiin mieluiten ajasta ja paikasta riippumatta. (Heinzman & Perez 2019, 9; Nykänen 2019; Piha & Poussa 2012; Pyöriä ym. 2017, 10; Rampton 2017; Robert Half 2015, 5, 8; Siltamäki 2020, 28; Sjöberg 2019; Universum 2019).

Toisaalta X-sukupolven vanhemmat ovat luotsanneet Z-lapsensa läpi lapsuuden suojelevalla, valmentavalla ja tukevalla otteella ja siinä samalla istuttaneet lapsiinsa vahvan uskon omaan erinomaisuuteen, pärjäämiseen ja kykyihin (Mellanen & Mellanen 2020, 66). Z-sukupolven lapsia on kannustettu ja rohkaistu olemaan omia itsejään edeltäviä sukupolvia selkeästi enemmän. Zetat on kasvatettu uskomaan, kuinka heidän oma tapansa tehdä asioita on yhtä arvokasta kuin muidenkin. Zetat ovatkin itsetietoisia ja ylpeitä omista tekemisistään. Keskustelevan ”helikopteri”-vanhemmuuden seurauksena zetoilla on kovat paineet menestyä ja ehkä liian optimistiset tulevaisuudenodo-

tukset (Tulgan 2016, 58). Työelämäodotuksissa tämä ilmenee erityisesti ensimmäisissä työpaikoissa, kun nuori huomaa, ettei olekaan niin erityinen ja ainutlaatuinen, kuin kotona on opetettu (Tulgan 2016, 15). Nuorille voi syntyä riittämättömyyden ja epäonnistumisen tunteita ja he voivat alkaa peittelemään työssään tekemiä virheitään ja olla huonoja kritiikin vastaanottajia. Nämä nuoret myös esittävät omia mielipiteitään ja kyseenalaistavat työpaikkojen toimintaa kärkkäästikin. Jos nuori on kasvatettu ylisuojelevasti eikä hän osaa käsitellä elämässä väistämättä eteen tulevia pettymyksiä, ja jos nuori on vielä tottunut saamaan palkinnon viimeisestäkin sijasta, hänen ajatusmaailmansa voi poiketa huomattavasti työpaikan muiden sukupolvien tavasta ajatella ja työskennellä. Esimiestyössä nämä nuoret tarvitsevat yksilöllistä ohjausta, mentorointia ja jatkuvaa vahvistusta ja oikean suunnan näyttämistä tekemiselleen. Esimiesten haastavana tehtävänä on opettaa työpaikalle saapuville nuorille zetoille, että hänen tapansa tehdä asioita ei välttämättä ole se oikea tällä työpaikalla. (Mellanen & Mellanen 2020, 66-69; Tulgan 2016, 3-4, 6, 15.)

Vaikka arvoja pidetään suhteellisin pysyvinä, kotikasvatus vaikuttaa arvoihin ja asenteisiin yleensä tiettyyn ikään asti, kunnes ne esimerkiksi median, opintojen ja työkokemuksen myötä muotoutuvat uudelleen. Suomalaiset nuoret irtautuvat kodin vaikutuspiiristä kansainvälisesti verrattuna varhain; he muuttavat pois lapsuudenkodistaan keskimäärin 22-vuotiaina (Mellanen & Mellanen 2020, 69). Tämä varhainen itsenäistyminen voisi olla yksi vaikutin sille, miksi Z-sukupolvi odottavaa esimieheltä enemmän vanhemmuuteen liittyviä tekijöitä (kuten tukea ja valmentavaa otetta) kuin auktoriteettia (Mellanen & Mellanen 2020, 69). Lapsuudenkodissa opitut sukupuoliroolit ja -odotukset ovat yksi nuorten koulutus- ja ammattialan valintoja ohjaava tekijä (Teräsaho & Keski-Petäjä 2017, 204). Tämä näkyy selvästi suomalaisten nuorten koulutusalojen valinnoissa. Esimerkiksi terveys- ja hyvinvointialojen tutkinnon suorittaneista peräti 88 prosenttia on naisia, kun taas tekniikan alojen tutkinnoista puolestaan 84 prosenttia on miesten suorittamia (Teräsaho & Keski-Petäjä 2017, 204). Silti naisten koulutustaso on Suomessa korkeampi kuin miesten. Työelämän sukupuolinen eriytyminen näkyy myös työsuhteiden tyypeissä siten, että naiset työskentelevät miehiä useammin määräaikaissa työsuhteissa (Teräsaho & Keski-Petäjä 2017, 205).

Työkokemukset muokkaavat työasenteita ja työelämäodotuksia paljon. Nuorten opiskelijoiden ensimmäiset työelämäkokemukset, tyypillisimmin työharjoitteluista, näyttelevät ratkaisevaa roolia, jopa merkittävämpää kuin koulutus, tulevaisuuden työelämäodotusten muodostumisessa. Työn ja opiskelujen yhdistämisen on todettu olevan tärkeä osa työntekijäidentiteetin rakentamista (Aaltonen & Berg 2018, 5). Nuorisobarometrin (2018) mukaan suomalaisista koululaisista tai opiskelijoista palkkatyössä käy joka neljäs (Pekkarinen & Myllyniemi 2019, 13). Tutkimuksissa on havaittu, kuinka työuran alussa koettu työttömyys jättää pysyvät jäljet nuoren tulevaan työuraan. Työttömyys esimerkiksi heikentää henkilön palkka- ja urakehitystä. Siksi nuoren työmarkkinoille siirtymisen ajankohta on yksi merkittävä selittävä tekijä nuoren työelämässä menestymiselle (Tuppurainen 2009, 10-11). Taantumien vaikutukset kohdistuvat eri tavalla eri alueiden nuoriin. Esimerkiksi pääkaupunkiseudun nuorten työllistyminen on muita alueita todennäköisempää. (Tuppurainen 2009, 35.)

Työn merkitys vaihtelee myös maamme sisällä alueellisesti. Työn sisällöllisten tekijöiden merkitys korostuu kaupunkimaisissa kunnissa, kun taas työsuhteen pysyvyyden suhteellinen tärkeys maaseutumaisissa kunnissa. Myös vastaajan ikä vaikuttaa. Iän myötä työn sisällön tärkeys kasvaa ja varsinkin etenemismahdollisuuksien merkitys laskee (Tuppurainen 2009, 15). Tutkimuksissa on myös havaittu, että työelämäodotuksissa löytyy eroja riippuen opiskeltavasta alasta. Esimerkiksi ”pehmeiden” alojen opiskelijoiden työelämäodotuksissa painottuu rahallisen korvauksen suuruuden sijaan työn sisällölliset tekijät. Korkea koulutustaso on nostanut työlle asetettuja odotuksia ja työn sisällöllistä merkitystä nimenomaan nuorten keskuudessa. Jo vuosikymmenien ajan Nuorisobarometrien saatujen vastausten perusteella tärkein syy opiskella on luonnollisesti hyvän työn saaminen (Tuppurainen 2009, 14). Vuosien opiskelujen jälkeen valmistunut nuori on motivoitunut aloittamaan työuransa ja valmis kiinnittymään työelämään. Vastavalmistuneiden työelämäodotuksissa korostuvat vakituisen työsuhteen merkitys ja odotukset päästä tekemään koulutusta vastaavia tehtäviä. Jollei nuori saa koulutustaan ja odotuksiaan vastaavia töitä, Z-nuori ryhtyy yrittäjäksi edeltäviä sukupolvia innokkaammin (Mellanen & Mellanen 2020, 74).

Usein työmarkkinoiden todellisuus ei kuitenkaan vastaa nuorten odotuksia, vaan monet joutuvat vastaanottamaan huonosti palkattuja muiden kuin oman koulutusalan töitä

(Aaltonen & Berg 2018, 4). Työelämän muutokset ja globaalit finanssikriisit luovat monia esteitä ja rajoitteita nuorten työllistymiselle ja he joutuvat tekemään tulevaisuuden työelämävalinnat niiden mahdollisuuksien puitteissa, jotka ympäröivä todellisuus tarjoaa, eikä heillä ole kaikissa valinnoissaan varaa tukeutua omaan arvopohjaan. Koulutusta vastaamaton työ ja ylenemismahdollisuuksien puute puolestaan vähentävät työlle annettua itseisarvoa (Rintamäki 2016, 32-33). Enemmistö nuorista uskoo silti, että koulutus parantaa olennaisesti työnsaantimahdollisuuksia (Myllyniemi 2017, 58). Tutkimukset tukevat nuorten näkemystä, sillä koulutusasteen ja työllisyyden yhteys on säilynyt, eli mitä korkeampi koulutustaso, sitä pienempi työttömyysriski. Toisaalta nuorten asenne kouluttautumista kohtaan vaihtelee taloudellisten suhdanteiden mukaan: nuorten mielestä epävakailta työmarkkinoilla edes hyvä koulutus ei takaa työnsaantia (Tuppurainen 2010, 16). Korkeakoulutuksen yleistuminen onkin koventanut kilpailua työmarkkinoilla entisestään. Tästä huolimatta nuoremmat kouluttautuvat uusiin ammatteihin ja kehittävät osaamistaan entistä enemmän. Nuorille kilpailu ja koulutuksella kilpavarustelu tarkoittaa oman itsensä kanssa kilpailua, oman osaamisen jalostamista aina vaan paremmaksi (Tulgan 2016, 68). Nuorten työllistymisvaikeudet koskevat myös korkeakoulutettuja, mutta he ovat kuitenkin paremmassa asemassa työmarkkinoilla kuin vähemmän kouluttautuneet. (Aaltonen & Berg 2018, 4; Lyly-Yrjänäinen 2019, 24, 75; Lämsä & Päivike 2017, 81; Mellanen & Mellanen 2020, 74; Pyöriä ym. 2017, 8.)

Z-nuorten työarvostuksissa korostuvat työn merkityksellisyyden rinnalla työn mielenkiintoisuus, vaihtelevat räätelöidyt työtehtävät sekä monipuoliset vaikutus- ja kehittämismahdollisuudet työpaikoilla. Z-nuorilla on tarve näyttää, missä he ovat hyviä ja saada mahdollisuuksia menestyä työssään (Tulgan 2016, 29). Zetat haluavat, että heihin luotetaan, esimerkiksi antamalla heille haastavia työtehtäviä. Lisäksi he odottavat saavansa tunnistusta hyvin tehdystä työstä. Zetat odottavat selkeyttä ja itsemääräämisoikeuksia työtehtävien suhteen. He haluavat, että työtehtävien vastuut on tarkasti rajattu ja tehtävät esitetty selkeästi. Silti zetoille on tärkeää saada vaikuttaa omaan työhön sekä sen sisältöön, esimerkiksi työmäärän halutaan olevan kohtuullinen ja hallittavissa. Tähän liittyy nuorten tarve vaikuttaa myös työyhteisön päätöksiin ja siihen, että heidät otettaisiin tosissaan. Työntekijöiden mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen ovatkin kohentuneet Suomessa viimeisen kymmenen vuoden aikana, mutta nuorimpien kohdalla vähiten. (Lyly-Yrjänäinen 2019, 35; Nykänen

2019; Sjöberg 2019; Studentwork 2018, 3; Talouselämän www-sivut 2019; Tienari & Piekkari 2011, 14-15, 96-97, 226; Tulgan 2016, 29-30; Universum 2019; Varamäki 2019, 100.)

Hyvä toimeentulo ja kohtuullinen palkka ovat nuorille tärkeää (Heikkilä ym. 2017, 52-53). Riittävän toimeentulon koetaan takaavan hyvän elämän elementtien saavuttamisen ja sen puute taas estäisi omien unelmien toteuttamisen (Heikkilä ym. 2017, 52). Työn sisällön ohella palkan määrä ja työsuhteen pysyvyys ovat nuorten työelämäodotuksissa kärkisijoilla monissa selvityksissä. Nuorten työelämäodotukset-selvityksessä palkan suuruus oli neljänneksi tärkein tekijä työssä ja työsuhteen pysyvyyttä piti tärkeänä yli 60 prosenttia kyselyyn vastanneista nuorista (Airila & Nykänen 2018). Pysyvän työn arvostuksen taustalla vaikuttaa sukupolven kokemus epävarmuus ja sen synnyttämässä turvallisuudenhalussa heijastuu sukupolven ajanhenki, mikä työelämäodotuksissa tarkoittaa varmaa toimeentuloa ja vakaata työsuhdetta. Lisäksi zetojen vanhemmat, yleisimmin X-sukupolven jäsenet, aloittivat työuransa laman aikana ja heidän uskotaan siirtäneen pysyvän työn arvostuksensa lapsilleen. Palkan suuruus korreloi myös työn arvostuksen kanssa, korkeampi palkka tarkoittaa korkeampaa työn arvostusta. Palkkaan suhtautuminen selkeästi sidoksissa henkilön sosioekonomiseen asemaan: eniten tienaat (yli 4 500 €/kk) arvostavat vähiten palkkaa ja korostavat eniten työn sisältöä, niin naisilla kuin miehillä. Myös koulutus vaikuttaa palkan merkitykseen. Korkeakoulutuksen hankkineille henkilöille palkka merkitsee paljon vähemmän kuin perusasteen tutkinnon suorittaneiden keskuudessa (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 38). Ylisukupolvinen vaikutus ei taas heijastu zetojen suhtautumisessa palkan suuruuteen, sillä raha ei motivoi niin Z-nuoria yhtä paljon kuin X- ja Y-sukupolvia. Z-sukupolvi ei arvosta materiaalista omaisuutta edellisten sukupolvien tapaan. Zetojen ajanhengelle on tyypillistä kohtuus ja eettinen kuluttaminen. (Gaidhani, Arora & Sharma 2019, 2810; Kirchmayer & Fratričová 2018, 6020-6021; Nykänen 2019; Pyöriä ym. 2017, 8; Tuppurainen 2010, 17.)

Myös menestymishalujen ja uraodotuksien kautta voidaan tarkastella Z-nuorten työelämäodotuksia. Työn tulevaisuusennustusten valossa nuorten työuran uskotaan rakentuvan monista epätyypillisistä työsuhteista eri työnantajien palveluksissa ja heidän ennustetaan joutuvan vaihtamaan ammattiaan uransa aikana. Työn tulevaisuusennus-

tukset eivät aina kohtaa nuorten odotusten kanssa. Esimerkiksi 2016 Nuorisobarometrin mukaan jopa 46 prosenttia nuorista ei usko vaihtavansa ammattiaan useita kertoja työuransa aikana (Myllyniemi 2017, 70). Vanhempiinsa X-sukupolveen verrattaessa zetat eivät myöskään odota yhtä paljon mahdollisuuksia edetä urallaan tai sosiaalista statusta. Tässä taustalla vaikuttaa ainakin Z-sukupolven yhteiskunnallisten tapahtumien ja ajanhengelle tyypillinen kohtuullistaminen ja downshiftaus; omistaminen ja loputon työnteko eivät ole zetoille itseisarvoja. (Airila & Nykänen 2018; Kirchmayer & Fratričová 2018, 6021; Myllyniemi 2017, 28, 57; Nykänen 2019).

Yrittäjyys kiinnostaa 18-24 vuotiaista suomalaisista joka viidettä (Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus 2019). Varsinkin kevytyrittäjyys ja Startupit herättävät kiinnostusta nuorten keskuudessa. Tällä hetkellä 65 % yrityksistä on yksinyrittäjiä ja yksinyrittäjyyden ennustetaan kasvavan Suomessa huimaa vauhtia lähivuosikymmeninä. Yrittäjyydessä nuoria houkuttelee vapaus määritellä itse omat aikataulut ja työntekotavat sekä itsensä ja omien ideoiden toteuttamismahdollisuudet. Yrittäjyyteen päädytään myös olosuhteiden pakosta, kun omalla alalla ei ole työpaikkoja. (Aaltonen & Berg 2018, 13-14; Piha & Poussa 2012; Universum 2017, 16; Varamäki 2019, 95, 100.)

Suuri osa suomalaisista nuorista suhtautuu myönteisesti mahdollisuuteen työskennellä tai opiskella kansainvälisessä työympäristössä ja ulkomailla. Nuorilla sukupolvilla kansainvälisyyden motiiveina ovat useimmin mahdollisuus matkustaa, saada henkilökohtaisia elämyksiä ja uuden kielen oppiminen. Vuoden 2016 Nuorisobarometrin tulosten perusteella työn perässä toiselle paikkakunnalle muuttaisi erittäin todennäköisesti 46 prosenttia vastaajista. (Heikkilä ym. 2017, 22; Myllyniemi 2017, 57; Piha & Poussa 2012.)

Z-sukupolvi valitsee työpaikkansa työnteko-olosuhteiden, yritysimagon ja uraodotusten perusteella (Robert Half 2015). Zetat ottavat arvonsa tosissaan ja siksi heille on myös tärkeää työskennellä organisaatioissa, joiden arvot vastaavat heidän arvojaan (Kosonen 2018; Studentwork 2018, 16). Työpaikan valinnassa zetoille merkitsee myös mahdollisuus oppia ja kehittyä sekä työn varmuus. Sosiaalisen median sukupolvena zetat arvostavat sosiaalisia suhteita ja yhteistyötä työpaikoilla. Työympäristöltä kaiva-

taan henkilökohtaisia kontakteja, tapaamisia ja uusia kavereita. Työpaikkojen kommunikaatiomuotona zetat suosivat kasvokkain käytävää keskustelua. Nuoret odottavat saavansa myös tukea, opastusta, kannustusta ja hyväksyntää työyhteisöltä ja ennen kaikkea tasavertaista asemaa ja kohtelua eri sukupolvien työyhteisössä. Vaikka zetoilla on vahva kaipuu työskennellä laumoissa, kaipaavat he myös omaa tilaa, johon voi tarvittaessa vetäytyä rauhassa työskentelemään, mutta he eivät kuitenkaan halua työskennellä yksin suljetuissa toimistoissa. Koska teknologia on luontainen osa zetojen arkea, odottavat he myös työelämässä saavansa käyttää viimeisintä teknologiaa ja internetin vapaata käyttöä myös työaikana. (Airila & Nykänen 2018; Kirchmayer & Fratričová 2018, 6021; Nykänen 2019; Piha & Poussa 2012; Rintamäki 2016, 37; Robert Half 215, 4; Talouselämän www-sivut 2019; Tienari & Piekkari 2011, 14-15.)

Z-sukupolven työelämäodotukset poikkeavat selvästi edellisten sukupolvien odotuksista erilaisten yksilöllisyyden ja työn sisällölle asetettujen vaatimusten muodossa. Z-nuoret näyttäisivät odottavan työelämältä paljon sellaista, mitä ei rahassa pysty mitaamaan. Työelämältä halutaan yhä enemmän merkitystä taloudellisen hyödyn rinnalle. Nuoret haluavat tehdä eettisesti arvokasta työtä, jota muut arvostavat ja joka on yhteiskunnallisesti hyödyllistä. Z-nuoret ovat innovatiivinen sukupolvi, jolle on tärkeää saada ilmaista itseään sekä toteuttaa luovuuttaan myös työelämässä. Työltä odotetaan myös iloa, viihdettä, leikkimielisyyttä, elämyksiä ja kokemuksellisuutta. Z-sukupolven jäseniä yhdistää halu löytää työelämästä jonkun suuremman merkityksen. Yksilöllisen Z-sukupolven työelämän tulisi mukautua nuorten asettamiin raameihin, ei toisin päin. (Haikkola & Myllyniemi 2020a, 23; Kirchmayer & Fratričová 2017, 1575, 1578-1579; Kirchmayer & Fratričová 2018, 6019, 6023, 6026; Kosonen 2018; Mellanen & Mellanen 2020, 38-40; Piha & Poussa 2012; Siltamäki 2020, 67; Sjöberg 2019; Studentwork 2018, 11; Tienari & Piekkari 2011, 14-15; Talouselämän www-sivut 2019; Universum 2019.)

Tässä luvussa on käsitelty Z-sukupolven työelämäodotuksia määrittäviä tekijöitä. Kyseessä on monien eri tekijöiden summa, eikä kaikkia yksilöllisyyttä hengittävän sukupolven jäsenten työelämäodotuksia saada mahtumaan samaan muottiin. Individualistisuus tarkoittaa myös erilaisuutta, mikä sukupolvitasolla hankaloittaa yleistysten te-

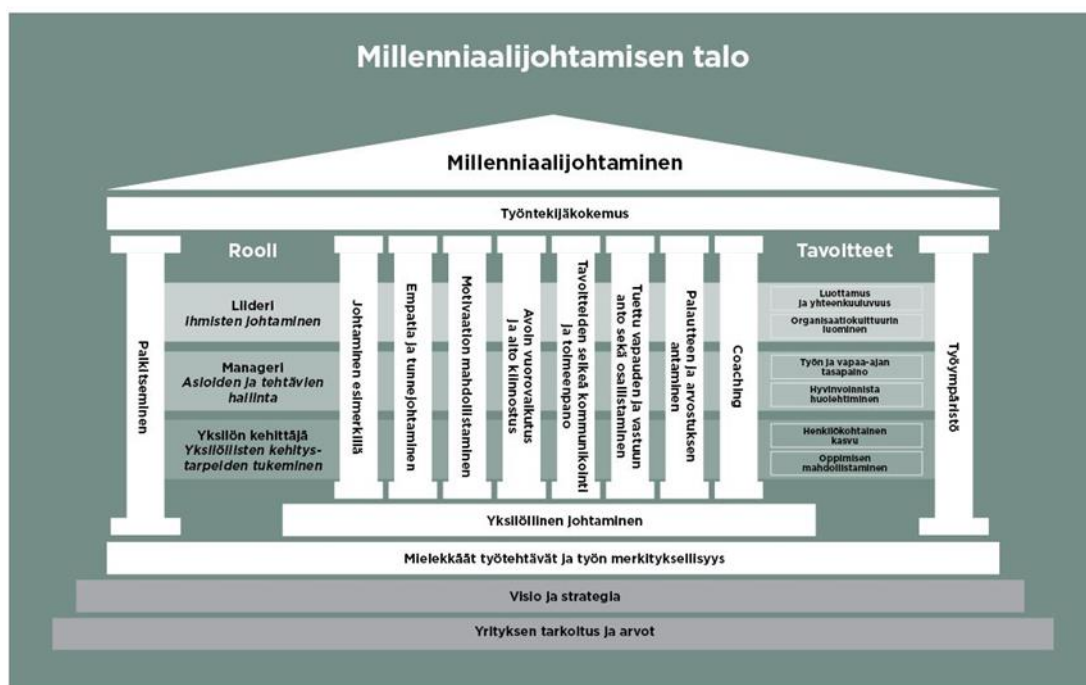
kemistä. Yhteenvetona voidaan kuitenkin listata asioita, jotka Z-sukupolven työelämä-
odotuksia kartoittaneiden selvityksien perusteella nousivat useimmin esille. Nämä on
esitetty liitteessä 1.

6 Z-SUKUPOLVEN JOHTAMISODOTUKSET

Työn murros ja työpaikkojen monimuotoistuminen ovat lisänneet muutospaineita
myös johtamisen ja organisaatorakenteiden suuntaan. Organisaatioiden johtamisesta
on keskusteltu viimeisten vuosikymmenien aikana paljon sekä julkaistu lukuisia tutki-
muksia esimiestyön ja johtamisen uusista ulottuvuuksista. Johtamisen tutkimusken-
tällä toistuvat johtamisen nykytrendit, kuten muutos- ja osaamisen johtaminen, val-
mentava johtaminen, monimuotoisuuden johtaminen, tiedolla ja tunteella johtaminen,
eettinen osallistava ja älykäs johtaminen sekä verkostojohtaminen, jotka kaikki sisäl-
tävät uuden työn johtamiseen soveltuvia elementtejä. Samoissa yhteyksissä on jopa
pohdittu, tarvitaanko johtamista enää, ja olisiko jo täydellisen itseohjautuvuuden aika?

Johtajuuden aika ei ole ohi, mutta siinä pitää tehdä suunnanmuutos. Z-maailmassa
hiearkisen johtamisen, pätemisen, kontrollin ja käskyttämisen aika on auttamattomasti
ohi. Tienari ja Piekkari (2011, 214) ovat lanseeranneet epäjohtamisen käsitteen, jota
he tarjoavat Z-sukupolven johtamisen yhdeksi lähtökohdaksi. Epäjohtamisen viisi
virstanpylvästä ovat: mielikuvat ja mielleyhtymät johtamisen työkaluina, muuttuvan
työn ymmärtäminen, uudenlaisten yhteistyön muotojen hyödyntäminen, erilaisuuksien
tunnistaminen ja hyödyntäminen sekä johtajan aseman erilaiset perusteet. Epäjohtami-
sen ytimessä on johtajuuden piilottaminen ja organisaation päämäärien saavuttaminen
epäsuorasti. Z-maailmassa jäykkä ja yksipuolinen johtaminen ei toimikaan, vaan joh-
tamisen tulee tukea moninaisuutta sekä erilaisia ajatuksia, tasa-arvoa sekä avointa ja
vapaata organisaation kaikki jäsenet tavoittavaa informaationkulkua (Tienari & Piek-
kari 2011, 22, 214).

Uudessa työelämässä ei vanhoilla johtamisopeilla pärjää. Z-työntekijöiden johtamisessa esimiestyö on mikromanageerauksen vastakohta. Z-sukupolven johtamisen keskiössä on yksilön tarpeet ja yksilön johtaminen, jossa tarvitaan esimiehen läsnäololla, aitoa kiinnostusta työntekijästä, tilanteiden tunnustelua, tavoitteiden viestimistä ja perustelua, kannustamista oikeaan suuntaan, oppimisen ja kehittämisen mahdollisuuksien luomista, luottamista osaamiseen, vapautta työn tekemiseen ja päätöksentekoon. Milleniaalijohtamisen talo (Kuvio 4) kertoo, mitkä asiat ovat zetoille tärkeitä työelämässä ja miten heitä kannattaa johtaa (Mellanen & Mellanen 2020, 118, 349). Talo seisoo yksilöllisen johtamisen, palkitsemisen ja työympäristön pilarien varassa, mutta niiden tärkeimpänä rakennusaineena on esimiehen omasta jaksamisesta huolehtiminen. (Mellanen & Mellanen 2020, 349, 350, 352-354.)



Kuvio 4. Milleniaalijohtamisen talo (Mellanen & Mellanen 2020, 118)

Uusi työelämä ja työelämän uusi sukupolvi, molemmat, vaativat esimiehiltä entistä enemmän. Esimiehen tehtävänä ei ole muuttaa työntekijöitä paremmiksi ihmisiksi vaan löydettävä työntekijöiden parhaat puolet ja osaamispotentiaalit ja sitten valjastaa ne yrityksen hyötykäyttöön, mutta kestäväällä tavalla. Milleniaalijohtaminen eli yksilöllinen ja kustomoitu johtaminen perustuu työntekijän tuntemiseen eri tilanteissa ja toimimiseen niiden tietojen pohjalta. (Mellanen & Mellanen 2020, 125-126; Tulgan 2016, 9, 68.)

Uuden työelämän johtamisen keskiössä on ihmisten johtaminen eli johtajuus. Käytännössä se tarkoittaa, että manageroinnin, asioiden ja tehokkuuden johtamisen, rinnalle tarvitaan entistä enemmän ihmisten johtamista ja työntekoedellytysten luomista, eli leadership-näkökulmaa ja pehmeää osaamista. Esimiestyö on ollut aina haastavaa, yksinäistä sekä johdon että työntekijöiden asettamien monien erilaisten odotusten, tarpeiden ja vaatimusten ristitulella tasapainoilua ja johtaminen muuttuu entistä haastavammaksi, kun nuoremmat sukupolvet ovat astumassa työpaikoille (Tulgan 2016, 3). Tämän päivän esimiestyössä tarvittavat ominaisuudet, kuten laaja ammattitaito, tunneäly, tilannetaju ja hyvät vuorovaikutus- ja digitaaliset taidot asettavat melkoiset paineet jokaiselle esimiestyötä tekeväälle. Hyväksi johtajaksi ei enää synnytä vaan johtajuus ansaitaan ja opitaan vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa. (Martela, Mäkilä & Virkkunen 2017, 87; Mellanen & Mellanen 2020, 69; Tienari & Piekkari 2011, 24, 94, 98, 213; Sydänmaanlakka 2014, 8-9.)

Uuteen työelämään soveltuva johtaminen perustuu organisaatiossa työskentelevien ihmisten yhteisesti hyväksyttyihin normeihin ja käsityksiin järjestyksestä, tehtävienjaoista ja niiden hyväksyttävyydestä sekä esimiehen auktoriteetin vapaaehtoiseen hyväksymiseen - ei pakottamiseen. Toisin sanoen työntekijöille on tarjottava mahdollisuus keskustella esimiehen antamista työtehtävistä ja organisaation käytännöistä. (Kuokkanen 2015, 37-38.) Jo 1920-luvulla tehdyissä työelämän tutkimuksissa voitiin kiistatta todeta, kuinka toimivalla työyhteisön dynamiikalla ja työntekijöiden viihtyvyydellä oli positiivinen vaikutus työn tuottavuuteen (Kuokkanen 2015, 41). Nyt, sata vuotta myöhemmin, työpaikoilla on vieläkin esimiehiä, joiden johtaminen perustuu pääosin edelleen erilaisiin työsuoritusten mittauksiin ja työprosessien optimointeihin tavoitteena löytää ”yksi paras tapa” organisoida työntekoa samalla unohtaen ihmisen yksilöllisen johtamisen.

Kaiken kaikkiaan Z tarkoittaa johtamisen suunnan muutosta; johtamiselta vaaditaan yksilöllisyyttä ja hierarkian madaltumista. Esimiestyössä on tärkeää ymmärtää nuoren ja kokemattoman työntekijän tilannetta, tämän odotuksia ja käsityksiä työstä ja keskiyttävä ensin löytämään nuoren vahvuudet ja sitten tukemaan nuoren vahvuuksien ja ammatillisen itsetunnon kehittymistä auttamalla tätä johtamaan itseään (Myllynen 2018, 21). Koska epätyypilliset työsuhteet lisääntyvät tulevaisuudessa on työnantajien

myös muokattava monia organisaatioiden käytäntöjä työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Z-sukupolven työelämässä työn tulee sopia elämään ei toisinpäin. (Myllynen 2018, 20; Rusila 2014).

Milleniaalien yksilöllisyyteen perustuva johtaminen vaatii paljon, mutta siinä onnistuminen myös antaa organisaatioille paljon (Tulgan 2016, 1). Tulgan (2016, 16, 44, 58, 77, 78) tarjoaa yhdeksän kohdan strategiaa, joilla milleniaalien toinen aalto, Z-sukupolvi saadaan työskentelemään tehokkaasti. Kun nuori ja kokematon ja innostunut työntekijä astuu työpaikan ovesta sisään, häntä pitää ohjata ensimmäisestä työpäivästä alkaen selkeillä ohjeilla varsinaisten työtehtävien pariin eikä jättää yksin miettimään, mitä tämän pitäisi tehdä ja miten. Koska heidät on kasvatettu ilman auktoriteettinäkökulmaa kaikissa elämäntilanteissa kuunnellen heidän mielipiteitään, ottaen heidän tunteensa huomioon, tukien, ohjaten ja suojeltu monilta asioilta, vaatimatta itsenäistymistä, arvostavat zetat kokeneempien kollegojen asiantuntemusta ja luotsausta myös työpaikoilla. Kotona heidät on nostettu palkintokorokkeelle ja samaa he odottavat työpaikoilla, koska se on heille normaalia. Siksi heille pitää rehellisesti kertoa heti työsuhteen alussa, mistä työssä on kyse ja miten työpaikalla asiat tehdään (Tulgan 2016, 79). Z-työntekijällä voi esiintyä pahojakin puutteita esimerkiksi työaikojen tai työpukeutumisen hallinnassa, tai heillä ole riittävästi käsitystä työetiikasta ja -tavoista, on esimiesten tehtävänä auttaa zetoja johtamaan itseään yksi asia kerrallaan (Tulgan 2016, 106, 127). Z-työntekijä tarvitsee selkeät säännöt ja rajat tekemiselleen ja esimiehen tehtävänä on ne kertoa ja samalla tehdä selväksi, että heitä koskevat samat säännöt kuin muitakin työpaikan työntekijöitä (Tulgan 2016, 129-131).

Lukuisissa Z-sukupolvea käsittelevissä työelämä tutkimuksissa, joissa on selvitetty zetojen odotuksia johtamiselle, toistuvat samat keskeiset asiat: autonomian tarve, eli mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, matalat hierarkiat, tasa-arvo, rehellisyys, läpinäkyvyys, palaute, vuorovaikutteisuus ja avoimuus. Z-sukupolvi arvostaa arvoihin sitoutunutta johtamista ja motivoivaa otetta esimiestyössä. Z-sukupolven onkin jo todettu kyseenalaistavan työelämän perinteiset ajattelu- ja toimintamallit vaatimalla johtajuudelta itsenäisyyttä, luottamusta ja vapautta sekä organisaatioilta avoimuutta, rehellisyyttä ja eettisyyttä. (Gaidhani, Arora & Sharma 2019, 2807; Mellanen & Mellanen 2020, 36; Talouselämän www-sivut 2019; Robert Half 2015, 4; Rusila 2014; Tienari & Piekkari 2011, 14-15, 97, 102.)

Z-nuoret arvostavat hyvää esimiestyötä. Heille se tarkoittaa esimiehen läsnäoloa, henkilökohtaista ohjausta, vuorovaikutteista henkilökohtaista kommunikaatiota, toverillisiä suhteita ja riittävästi tukea. Varsinkin työsuhteen alkuvaiheessa Z-nuorilla on tarve saada kunnollinen perehdytys uuteen työhön sekä jatkuvaa ja rakentavaa palautetta esimiehiltään. He haluavat tietää, tekevätkö oikeita asioita halutulla tavalla. Nuorille on myös tärkeää saada opetella työtehtäviä rauhassa, mieluiten opastettuna turvallisessa työympäristössä. (Airila & Nykänen 2018; Rampton 2017; Talouselämän www-sivut 2019.)

Tasa-arvoisessa maailmassa varttunut Z-sukupolvi odottaa olevansa työyhteisön täysivaltainen jäsen jo heti ensimmäisestä työpäivästä lähtien (Tulgan 2016, 77). Osoittamalla koulutusta ja persoonaa vastaavia, riittävän mieluisia työtehtäviä esimies osoittaa sitoutuvansa työntekijään ja vastaavasti työntekijä sitoutuu organisaatioon helpommin. Tulevaisuuden työmarkkinoilla juuri ne organisaatiot, joissa asiat on huomioitu myös saavat parhaat työntekijät (Smola & Sutton 2002, 380.)

Vaikkeivat työelämän uuden sukupolven edustajat totaalisesti uudistakaan työelämän pelisääntöjä, tulevat he ainakin ravistelemaan työelämän kankeita rakenteita sekä organisaatioiden toimintaa monella tapaa - organisaatioiden onneksi. Monet zetojen erityispiirteistä, osaamisista ja työelämäodotuksista vastaavat hyvin uuden työelämän vaatimuksiin. Suurin muutos, jonka Z-sukupolven edustajat tuovat työelämään, on zetojen rohkeus kyseenalaistaa vallitsevia käytäntöjä ja rohkeus vaatia inhimillisempää kohtelua myös työpaikoilla (Tienari & Piekkari 2011, 26). Uudessa työelämässä pärjäämiseen tarvitaan zetojen rohkeutta ja halua kyseenalaistaa organisaatioiden perinteisiä toimintamalleja ja nuorten innovaatiohalukkuutta, sillä edessä olevat muutokset vaativat vanhoista tavoista poisoppimista ja uusien käytäntöjen oppimista. (Mellanen & Mellanen 2020, 39.)

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyön teoriaosassa on esitetty tutkimusten, selvitysten ja laajan kirjallisuuskatsauksen kautta suomalaisen työelämän Z-sukupolven edustajien odotuksia tulevasta työelämästä, esimiestyöstä sekä pohdittu niiden soveltamista esimiestyöhön. Tässä, opinnäytetyön tutkimusosiossa, tavoitteena on esittää, mitä Satakunnan ammattikorkeakoulun Z-sukupolven kuuluvat 1995 ja jälkeen syntyneet opiskelijat toivovat ja odottavat tulevaisuuden työelämältä sekä esimiestyöltä.

Satakunnan ammattikorkeakoulu tarjoaa opetusta suomeksi ja englanniksi monella eri koulutusaloilla: tekniikan eri aloilla, kaupan, hallinnon ja oikeustieteen aloilla, sosiaali- ja terveysaloilla, kulttuuri- ja taidealoilla sekä matkailun koulutusta neljällä eri paikkakunnalla Satakunnassa sekä verkkopohjaista liiketalouden aikuiskoulutusta (Satakunnan ammattikorkeakoulun www-sivut 2020). SAMKissa on tutkinto-opiskelijoita hieman yli 6 000, joista Z-sukupolven edustajia noin 2 385 (Opetushallituksen tietopalvelu 2020).

Opinnäytetyön tilaajana toimii Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijakunta SAMMAKKO. Opiskelijakunta edustaa kaikkia Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijoita. Jäseniä opiskelijakunnassa on noin 3000, joista Z-sukupolven edustajia 1 167 opiskelijaa. Opiskelijoiden edunvalvonnan ja opintojen tukemisen lisäksi SAMMAKKO tekee yhteistyötä Satakunnan ammattikorkeakoulun hallinnon kanssa ja osallistuu amk:n päätöksentekoon ja koulutuksen kehittämiseen. SAMMAKKO harjoittaa myös erilaista tiedotus- ja kehitystoimintaa sekä vaikuttajaviestintää. SAMMAKKO aikoo hyödyntää tässä opinnäytetyössä kerättyä tietoa ja tutkimustuloksia opiskelijoiden työelämäodotuksista omassa koulutustyössään, vaikuttajaviestinnässä sekä ammattikorkeakoulutuksen kehittämiseen liittyvissä yhteyksissä. (Mäkelä sähköposti 21.4.2020; SAMMAKKO www-sivut 2020.)

7.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön empiirinen aineisto kerätään kvantitatiivisena verkkokyselynä. Kyselytutkimus on yleensä määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusta, jossa numeerinen aineisto käsitellään ja tulkitaan tilastollisin menetelmin. Tyypillisimmin kyselyjen ai-

neisto kerätään sanallisesti ja vastaukset esitetään numeerisesti. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä valitaan yleensä silloin, kun tavoitellaan yleistettäviä tutkimustuloksia. (Vehkalahti 2019, 13.)

Kyselyjä teetetään paljon eri ja ne ovatkin tärkeässä asemassa tutkittaessa monimutkaisia ja –ulotteisia yhteiskunnallisissa ilmiöitä ja ihmisten mielipiteitä, asenteita sekä arvoja (Vehkalahti 2019, 11). Verkkokyselyihin, kuten kaikkiin tutkimusmetodeihin, liittyy myös rajoituksia sekä tutkimuseettisiä kysymyksiä, jotka tutkijan pitää ratkaista suhteessa tutkimuksen tavoitteisiin ja käytettävissä oleviin resursseihin. Tavallisimmat haasteet liittyvät tutkimuksen toteuttamiseen ja onnistumiseen liittyviin epävarmuustekijöihin, erityisesti tiedonkeruuseen, mittaamiseen ja tutkimuksen sisällöllisiin tavoitteisiin (Vehkalahti 2019, 12). Hyvin usein itse tutkimuksen perusjoukon eli kiinnostuksen kohteen tavoittaminen osoittautuu haasteelliseksi. Myös saman henkilön useaan kertaan vastaaminen on estettävä ja huolehdittava vastaajien anonymiteetin turvaamisesta kaikissa kyselyn vaiheissa. (Heikkilä 2014, 17; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2018, 195; Vehkalahti 2019, 12, 18, 48; Vilka 2015, 95, 106.)

Määrällisen kyselyn etuja ja haittoja punnittaessa on myös pohdittava, mitä tutkimuksella halutaan saavuttaa ja mikä menetelmä vastaa asetettuihin tavoitteisiin parhaiten. Kun tutkimuksella pyritään saamaan yleistettävää tietoa, kuten tässä opinnäytetyössä, tarvitaan määrällisesti paljon vastauksia sekä kysymyksiä. Verkkokysely on resurssitehokas menetelmä, koska kyselylomake voidaan lähettää määrittelemättömän suuralle joukolle vaivattomasti ja ilman kustannuksia, esimerkiksi kirjekyselyihin verrattuna. Verkkokyselyn toteuttamisessa on kuitenkin huomioitava sen soveltuvuus vain sellaisille perusjoukoille, joista jokaisella on internet ja sähköposti käytössään (Vehkalahti 2019, 12). Strukturoitujen kysymysten etuna on lisäksi valmiiden vastausvaihtoehtojen mittaamisen selkeys ja käsittelyn helppous verratessa avoimiin sanallisiin vastauksiin. Suurenkin aineiston kerääminen on suhteellisen vaivatonta ja virheetöntä, koska vastaukset tallentuvat suoraan sähköiseen muotoon. Kyselyn vastaajien ja tutkimuksen luotettavuuden kannalta on myös hyvä asia, että vastaajat voivat vastata koska itselle parhaiten sopii ja miettiä rauhassa vastauksia ilman, että tutkija vaikuttaa tilanteeseen millään tavalla. Määrällisesti kerätyn aineiston analysointi tilasto-ohjelmilla ei kuitenkaan ole oikotie nopeisiin tuloksiin, vaan siinäkin vaaditaan paljon paneutumista asiaan ja erityistä tarkkuutta. Tosin, vaikka määrällisissä tutkimuksissa analysoidaan

numeerista tietoa, näkyy esitetyissä tuloksissa aina myös työn tekijän oma näkemys. Tutkija itse päättää, miten tämä haluaa lukuja tulkita, mitä korostaa, mitkä asiat jättää vähemmälle huomiolle tutkimustulosten esittämisessä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2018, 195; Vehkalahti 2019, 25.)

Opinnäytetyön tiedonkeruutavaksi valikoitui strukturoitu määrällinen verkkokysely, koska kyselytutkimuksia hyödynnetään yleisesti kerätessä tietoa erilaisista yhteiskunnan ilmiöistä, ihmisten toiminnasta, mielipiteistä, asenteista ja arvoista (Vehkalahti 2019, 11). Myös nuorten tulevaisuuteen liittyviä käsityksiä kartoitetaan yleisesti erilaisilla kyselyillä (Heikkilä ym. 2017, 8). Toiseksi kvantitatiiviseen aineistonkeruumenetelmään päädyttiin kvalitatiivisen sijaan resurssisyistä, koska määrällisin keinoin on mahdollista tavoittaa suurempi joukko vastaajia. Resurssisyiden lisäksi suuremmalta joukolta saatu tieto on paremmin yleistettävissä kuin kvalitatiivisella tiedolla pienemältä joukolta kerätty tieto (Heikkilä 2014, 15). Opinnäytetyön päämäärän saavuttamiseksi tarvitaan juuri yleispätevää tietoa, koska työn päämääränä on kerätä tietoa, jota hyödynnetään yleisellä tasolla. Kyselytutkimukseen päädyttiin myös siitä syystä, että kyselylomake oli ylivoimaisesti eniten hyödynnetty tiedonkeruumenetelmä tämän opinnäytetyön laajassa lähdemateriaalissa.

7.2 Kyselylomake

Tilastollinen tutkimus perustuu mittaamiseen ja siksi asioiden tutkiminen tilastollisesti edellyttää, että teoriaa on mahdollista mitata erilaisilla mittareilla. Valittu mittaustaso määrittelee numeeristen tietojen esittämistavat (Vehkalahti 2019, 30). Luokittelusteikkoa käytetään yleisesti kysyttäessä laadullisia tekijöitä, kuten syntymävuotta ja sukupuolta. Asenteisiin ja arvoihin liittyviä tekijöitä mitataan taas useimmin järjestysasteikolla, tyypillisimmin Likertin asteikolla, jota useimmiten sovelletaan viisiportaisena (Vehkalahti 2019, 35). Itse mittaaminen tapahtuu kyselylomakkeella (Vehkalahti 2019, 16). Kyselytutkimuksen kysymykset ja väitteet, joiden avulla mitataan erilaisia ilmiöitä, muodostavat kyselytutkimuksen mittarit. Tutkija voi laatia mittarit itse tai vaihtoehtoisesti hyödyntää omassa tutkimuksessa valmiita kysymyksiä, jolloin niiden soveltuvuus juuri omaan tutkimusongelmaan pitää luonnollisesti ensin varmistaa. (Vehkalahti 2019, 12.)

Likertin-asteikon heikkoutena on, että järjestysasteikolle soveltuvia tilastollisia menetelmiä on vähän, mikä rajoittaa tulosten tulkintaa. Normaalisti tilastollisissa tuloksissa viitataan erilaisiin keskilukuihin, keskiarvoihin, hajontoihin ja korrelaatioihin, joiden laskeminen edellyttää välimatka-asteikkoa (Vehkalahti 2019, 37). Käytännössä järjestysasteikoksi muunnetulla Likertin asteikoilla tehdään tilastollista analyysia ikään kuin kyseessä olisi välimatka-asteikko, kunhan tietyt ehdot täyttyvät (Vehkalahti 2019, 35). Ensinnäkin on tärkeää, että käytettävä asteikko muodostaa yksiulotteisen jatkumon jostain ääripäästä toiseen. Tässä opinnäytetyössä kyselylomakkeen ääripäät ovat: ”Täysin samaa mieltä” ja ”Täysin eri mieltä” sekä ” ”Merkitsee todella paljon” ja ” Ei lainkaan merkitystä”. Toiseksi vastausvaihtoehtona olisi tarjottava myös neutraali ei mielipidettä-vaihtoehto, koska vastaajia ei pidä pakottaa vastaamaan. Kyselyissä on myös vaarana, että vastaajat jättävät kokonaan vastaamatta, jollei neutraalia vaihtoehtoa ole. Vehkalahti (2019, 36) toteaaakin neutraalin vastauksen olevan parempi kuin puuttuva tieto. Tässä opinnäytetyössä kyselylomakkeeseen on neutraaleiksi vaihtoehtoisiksi jätetty: ”Ei samaa eikä eri mieltä” tai ” Ei merkitse paljon eikä vähän”. Kolmanneksi väliasteikossa vastausvaihtoehtojen välien, eli numeeristen arvojen, on oltava ovat yhtä suuria (Vehkalahti 2019, 36). Kun luokitteluasteikko koodataan numeerisiksi arvoiksi, asteikot kannattaa koodata loogisesti siten, että suurin numero vastaa eniten saman mielistä vaihtoehtoa, jolloin asteikkojen suunnat ovat loogiset (Vehkalahti 2019, 37). Näin toimimalla nostetaan kyselyn mittauksen tasoa (Vehkalahti 2019, 30). Tarvittaessa kyselyissä hyödynnetään myös sanallisia avoimia kysymyksiä, jolloin tarkoituksena on saada selville asioita, joita ei ehkä ole huomattu kysyä. (Vehkalahti 2019, 27, 35.)

Opinnäytetyön kyselytutkimuksen kohteet, kuten asenteet ja arvot, ovat moniulotteisia abstrakteja asioita, joiden mittaaminen ei ole yksinkertaista (Vehkalahti 2019, 12, 17). Työelämäodotuksilla ei ole yleisesti käytettyä yksikköä tai asteikkoa, vaan ne on luotava erikseen tämän työn tarkoitukseen sopivaksi ja muutettava tutkittavat asiat mitattavaan muotoon ja vasta sen jälkeen voidaan esittää konkreettisia kysymyksiä. Tutkittava asia on siis ensin jaettava osatekijöihin, joista tutkittava ilmiö muodostuu ja laadittava sitten osatekijöihin perustuvat kysymykset. Osatekijöiden tunnistamisessa oleellista on riittävä tutkimusalan teorian tuntemus. Mitä paremmin tutkittavan ilmiön teoriaan on tutustuttu, sitä selvemmin tutkittavan asian keskeiset osa-alueet saadaan

johdettua suoraan teoriassa määritellyistä käsitteistä. (Vehkalahti 2019, 18-20.) Opin-
näytetyön kysymysten laadinta kulki mukana koko teoriavaiheen kirjoittamisen ai-
kana. Aina, kun teoriasta löytyi jokin viitekehykseen ja opinnäytetyökysymyksiin so-
piva kysymys, se kirjoitettiin muistiin toiseen asiakirjaan, joka taas toimi kyselylo-
makkeen perustana.

Kyselylomake koostettiin vastaajien taustamuuttujien lisäksi kuudesta eri kysymysosi-
osta, joista jokaisessa mitattiin yksittäisten väitteiden avulla vastaajien mielipiteitä
työelämä- ja johtamisodotuksiin liittyen. Taustakysymyksiä lukuun ottamatta kyselyn
kysymykset olivat standardoituja monivalintakysymyksiä. Kyselylomakkeessa hyö-
dynnettiin erilaisia mittareita, kysymyksen laadusta riippuen. Luokka-asteikollisia
muuttujia kyselyssä edustivat taustatietoina kysyttävät selittävät muuttujat, kuten opis-
keluala ja sukupuoli. Varsinaisia mitattavia muuttujia koskevien väitteiden kohdalla
käytettiin viisiluokkaista sanallista mielipidettä mittaavaa Likert-asenneskaalaa. Mo-
nivalintakysymysten vastausvaihtoehdot pisteytettiin (1...5) tilastollista käsittelyä
varten eli muuttujat muunnettiin välimatka-asteikollisiksi muuttujiksi asettamalla
asenneskaalat loogisesti mielekkääseen järjestykseen siten, että arvo 5 merkitsi eniten
samanmielisyyttä, 3 neutraalia mielipidettä ja arvo 1 ilmaisi vähiten samanmielisyyttä
väitteen kanssa. Luokkien asettelu sisällön kannalta mielekkääseen järjestykseen nosti
mittauksen eli tutkimuksen reliabiliteetin tasoa. Sanallisessa asteikossa on mittaami-
sen tarkkuuden kannalta etuja verrattaessa numeerisiin asteikoihin. Kun vastausvaih-
tona on esimerkiksi täysin samaa mieltä ja täysin eri mieltä, vastaajien on helpompi
valita omaa mielipidettä parhaiten vastaava vastausvaihtoehto kuin numeerisessa as-
teikossa taas esimerkiksi luku 7 voi merkitä mitä tahansa, välttävää, hyvää tai huonoa
vastaajan mukaan. Kyselyn varsinaisia muuttujia mitanneiden väitteiden kohdalle ei
jätetty avoimia kysymyksiä, koska pelkona oli, työmäärä lisääntyy liikaa, ja toisaalta
kyselyssä oli jo erittäin kattavasti esitetty 82 väitettä työelämän eri ulottuvuuksista.
Kyselyn kaikkiin kysymyksiin oli vastattava. Näin toimittiin mittauksen tarkkuuden
takia ja kadon minimoimiseksi.

Kyselyn kysymykset perustuivat opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin, viitekehykseen
sekä työssä esitettyyn alan teoriaan: tukeutumalla niihin pyrittiin huolehtimaan laa-
duksista työn validiteetista. Kysymyksiin otettiin mallia muun muassa suomalaisten
Nuorisobarometrien, Universumin, Työterveyslaitoksen ja EVAn työelämäodotuksia-

ja asenteita mitanneista kyselyistä. Kysymyksiä ei keksitty itse, koska haluttiin varmistaa oikeiden, työn teoriaan vahvasti kytkeytyvien asioiden mittaaminen, sekä aiempiin tutkimustuloksiin vertaaminen eli päätyminen valmiiden kysymysten hyödyntämiseen toimi keinona varmistaa kyselyn tieteellinen tarkkuus. Näin toimimalla yritettiin myös välttää liian yleisluontoisilta sanamuodoilta itse kysymyksissä sekä epäselviltä kysymyksiltä, jotka haittaavat vastaamista ja pahimmassa tapauksessa lisäävät katoa. Kyselyn viimeiseen, taustakysymyksiä sisältäneeseen, osioon sisällytettiin myös muutama avoin kysymys, koska tutkimuksen lopputulokseen vaikuttavia valmiita vastausvaihtoehtoja ei tiedetty varmuudella etukäteen. (Heikkilä 2014, 15; Vehkalahti 2019, 17, 24; Vilka 2015, 106-107.)

Kysymysten sanamuodoissa ja kielessä oltava erityisen tarkka, jotta vastaajat ymmärtävät kysymykset oikein ja kysymyksillä mitataan, sitä mitä pitääkin. Kyselylomakkeen on toimittava omillaan ja vastaajien vastattava esitettyihin kysymyksiin itsenäisesti, ilman haastattelijan apua, ja siksi sen suunnitteluun, kieliasuun ja toimivuuteen on panostettava. Myös kysymysten järjestys kyselylomakkeessa vaikuttaa vastausten laatuun. Samaa asiasisältöä koskevat väitteet kannattaa ryhmitellä omiksi kysymysosioikseen. Vastaajien taustatiedot, kuten syntymävuosi ja sukupuoli, jätetään nykykäytännön mukaan kyselylomakkeen loppuun (Vilka 2015, 107). Myös Vehkalahtien (2019, 25) mielestä vastaajien henkilökohtaisia taustatekijöitä kannattaa kysyä vasta lomakkeen lopuksi, ”sillä niistä aloittaminen voi tuntua vastaajasta tungettelevalta”. (Vehkalahti 2019, 11, 25.)

Tämän opinnäytetyön kyselyssä vastaajien taustatiedot kysyttiin nykykäytännön mukaisesti vasta viimeiseksi, koska haluttiin minimoida vastausväsymystä, jota voi viimeisten kysymysten kohdalla ilmetä, varsinkin pitkien kyselyiden kohdalla. Vastaajien taustatiedot, kuten syntymävuosi ja sukupuoli vaativat vastaajilta vähemmän pohdintaa, kuin omia työelämään liittyviä arvoja ja tulevaisuutta koskevat monivalintakysymykset. Mielipiteitä mittaavia väitteitä esitettiin määrällisesti paljon (82 kysyttyä väitettä), koska kysymyksissä pyrittiin välttämään kaksoismerkityksiä, eli ei haluttu kysyä kahta asiaa samassa kysymyksessä. Kaksoismerkityksellisten kysymysten kohdalla ei voida tietää, kumpaan asiaan vastaaja on vastannut, eikä saadun tiedon analysointi olisi siis onnistunut (Vehkalahti 2019, 23). Kysymysten lukumäärää kasvatti myös tutkittavien asioiden monimerkityksellisyys, kuten työelämän ja esimiestyön eri

ulottuvuudet. Lukumäärään vaikutti myös aikomus verrata opinnäytetyön kyselyn tuloksia aiempiin tutkimuksiin, ja siksi oli kysyttävä samoja asioita, joita oli paljon. Kysymysmäärää kasvattivat tutkimusmenetelmästä ja vastaajien tietosuojaan liittyvistä syistä liittyen taas se seikka, että selventävien lisäkysymysten esittäminen ei ollut jälkikäteen mahdollista. Siksi periaatteessa samaa asiaa oli kysyttävä useassa eri kysymyksessä, mutta eri näkökulmasta. Vastausten kattavuuden ja tilastollisen vertailtavuuden varmistamiseksi kyselyn kaikkiin kysymyksiin oli pakollista vastata, mutta jokaisen väitteen kohdalla oli myös neutraalin mielipiteen ilmaisemisen mahdollisuus.

Kyselylomake testattiin huolellisesti ennen sen julkaisemista kolmen perusjoukkoon kuuluvan henkilön toimesta. Testivastaajilta pyydettiin kriittistä palautetta kyselyn ohjeiden ja itse kysymyksien selvydestä, kieliasusta sekä mitattiin vastausaikoja. Testauksissa keskimääräinen vastausaika oli hieman päälle 8 minuuttia. Myös lomakkeen tekninen toimivuus varmistettiin huolellisesti ennen kyselyn julkistamista, mikä osoitautui erittäin järkeväksi, sillä alun perin käytettäväksi suunniteltua kyselysovellusta ei saatu toimimaan halutulla tavalla, ja varsinainen kysely toteutettiin tästä syystä eri ohjelmalla.

7.3 Aineiston analysointi

Kun tutkimuksen määrällinen aineisto on kerätty, siirrytään analysoinnin esikäsittelyvaiheeseen. Esikäsittelyvaihe aloitetaan aineiston havaintojen silmämääräisellä tarkastelulla. Kaikki perusjoukkoon kuulumattomat havainnot ja muut havaitut puutteelliset tiedot ja virheet poistetaan aineistosta esikäsittelyvaiheessa. Huolellinen ja perusteellinen aineiston esikäsittely helpottaa varsinaista tilastollista analyysia ja pienentää virheiden mahdollisuuksia tutkimustuloksissa. Vasta esikäsittelyvaiheen valmistuttua aineistoista voidaan piirtää kuvia ja erilaisia havaintoja kuvaavia taulukoita sekä laskea tilastollisia selittäviä tunnuslukuja. (Vehkalahti 2019, 51-52, 87.)

Saadut vastaukset vietiin Excelin kautta Statgraphics18-ohjelmaan, jonka avulla analysoitiin kyselystä saatu data tilastollisin menetelmin. Aineiston analysointi aloitettiin vastausten silmämääräisellä tarkastelulla, jossa tarkasteltiin vastausaikoja ja vastaus-

ten jakautumista. Keskimääräinen vastausaika oli kymmenen minuuttia seitsemän sekuntia. Suurin osa vastaajista (54 %) käytti alle kymmenen minuuttia aikaa vastaamiseen ja 24 prosenttia enintään kuusi minuuttia, mutta kaksi vastaajaa vastasi jopa puoli tuntia kyselyn kysymyksiin. Esitarkastuksessa havaittiin neljä Z-sukupolveen kuulumatonta vastaajaa, joiden vastaukset poistettiin aineistoista. Kaksi muuta hylättyä vastaajaa olivat antaneet puutteellisia taustatietoja, joten heidänkin vastauksensa piti poistaa aineistosta. Lisäksi havaittiin yksi vastaaja, jonka vastaukset olivat suurin osa ”ei mielipidettä”-ilmaisevia, minkä lisäksi vastaaja oli käyttänyt kaikkiin kysymyksiin vastaamiseen aikaa vain vajaat kaksi ja puoli minuuttia, missä ajassa kyselyn kaikkiin kysymyksiin kunnolla vastaaminen ei olisi onnistunut. Nämäkin vastaukset hylättiin. Kaiken kaikkiaan vastauksia hylättiin 6 prosenttia.

Seuraavaksi annettiin lukuarvot sanallisille mielipideasteikoille tilasto-ohjelmalla käsittelyn mahdollistamiseksi ja alettiin laskea aineistoa kuvaavia tunnuslukuja. Tunnusluvut laskettiin sekä tietojen tulkitsemista varten että aineistoon sopivien tilastollisten menetelmien selvittämiseksi. Muuttujien vaihteluja tutkimalla on mahdollista löytää mittausvirheitä ja muita aineiston jakaumaan liittyviä ongelmia, jotka vaikuttavat koko tutkimuksen tulkintaan ja luotettavuuteen. Varsinkin mielipiteitä mitattaessa keskiarvot, havaintojen jakaumat ja keskihajonta on syytä tarkistaa aina ennen tilastollisia testejä ja tulkintoja - pelkkä keskiarvo on huono mielipiteiden mittari. Lukumäärät ja prosentit sisältävä yhteenveto vastauksista antaa tarkemman kuvan mielipiteistä kuin keskiarvot. Opinnäytetyön tutkimustuloksissa esitetään kaikista muuttujista lasketut aineistoa kuvaavat taulukot sekä frekvensseihin pohjautuvat suhteelliset vastaukset tieteellisen tutkimuskäytännön mukaisesti jokaisen kysymysosion yhteydessä sekä liitteissä. (Taanila 2019b; Vehkalahti 2019, 54-55.)

Varsinainen tilastollinen selittävä analyysi suoritettiin seuraavassa vaiheessa. Tilastollisilla testeillä testataan, onko saadusta aineistosta mahdollisesti löytyvät riippuvuudet tai muut aineiston ja perusjoukon väliset erot mahdollista yleistää koskemaan koko perusjoukkoa, vai johtuvatko tulosten riippuvuudet mahdollisesti sattumasta. (Taanila 2019a; Taanila 2020.) Tilastollisessa analyysivaiheessa aineiston muuttujia tarkasteltiin erilaisten jakaumien ja tunnuslukujen avulla sekä laadittiin graafeja sekä taulukoita tulosten havainnollistamisen helpottamiseksi. Koska sanalliset muuttujat oli edelli-

sessä vaiheessa muutettu numeerisiksi eli järjestysasteikollisiksi mittareiksi, joita voidaan käsitellä välimatka-asteikon tapaan, oli hyväksytystä aineistosta mahdollista laskea tilastollisia tunnuslukuja, selvittää korrelaatioita sekä tilastollisia merkitsevyysta-
soja. Tulosten tilastollista merkitsevyyttä (p), eli yleistettävyyttä laskettiin tilastolli-
silla testeillä, kuten varianssianalyysillä ja Kruskal-Wallis-testillä. Ristiintaulukoin-
tia ja Khiin-neliö-testiä hyödynnettiin esimerkiksi luokitteluasteikollisten taustamuut-
tujien, kuten sukupuolen, vaikutuksia arvioitaessa varsinaisiin mitattaviin muuttujiin.
Virhetulkintoja pyrittiin välttämään huolellisuudella ja tarkastamalla havaintojen laatu
(mitattavien asioiden välinen lineaarisuus ja hajonta) aina ennen tilastollisen testin va-
lintaa.

Tilastollisissa tutkimuksissa on myös pohdittava, minkä kokoinen tutkimusaineisto
tarvitaan vastaamaan tutkimuskysymyksiin järkevästi, luotettavasti ja pätevästi. Tut-
kimuksen perusjoukon muodostavat ihmiset, joista tutkimuksessa ollaan kiinnostu-
neita. Tutkimukseen valituiksi tulleet vastaajat taas muodostavat otoksen. Otokoko
määritellään aina tutkimuskohtaisesti, mutta perusjoukon koko, käytettävissä olevat
resurssit, tilastot ja rekisterit sekä itse tutkimuksen tavoitteet ja tarkkuusvaatimukset
määrittelevät pitkälti minkälainen otanta tutkimukseen valitaan. Otokoko on yksi tut-
kimuksen luotettavuuden mittareista ja otos on riittävä, kun se edustaa kaikkia perus-
joukon ominaisuuksia ja ilmenemistapoja samassa suhteessa kuin perusjoukko. Otok-
sen koko vaikuttaa tuloksiin: mitä suurempi otos, sitä luotettavimpia ovat tulokset, sillä
pieni otanta lisää sattumanvaraisuuksien todennäköisyyttä (Vilkka 2007, 57). Vilkan
(2007, 57-58) mukaan suppean ja harkitun kohderyhmän tulosten tarkasteluun koko-
naistasolla riittää vähintään sata havaintoyksikköä, kun käytetään tilasto-ohjelmaa. Eli
hyvällä otannalla voidaan luotettaviin johtopäätöksiin päästä pienemmälläkin
otoskoolla (Vehkalahti 2019, 43). Otoksoon on kuitenkin aina oltava edustava, jotta
tuloksetkin olisivat. (Heikkilä 2014, 15; Vehkalahti 2019, 43; Vilkka 2015, 98, 100;
Vilkka 2007, 56, 58.)

Otannan nyrkkisääntönä on, että jokaisella perusjoukkoon kuuluvalla tulee olla sama
todennäköisyys tulla valituksi otokseen. Jos tämä ei toteudu, otos ei edusta perusjouk-
koa. Vaikka toteutunut otanta (n) edustaisikin hienosti perusjoukkoa, on huomioitava,
että otos ei voi koskaan täydellisesti kuvata sitä, vaan tulosten pätevyyttä on arvioitava

tiettyjen todennäköisyyksien rajoissa (Vilkka 2007, 57). Toteutuneen otannan tarkastelun yhteydessä on myös arvioitava, miten kyselylomakkeeseen on vastattu ja hylätä puutteelliset vastaukset. Toinen otokseen liittyvä tutkimuksen luotettavuuden mittari on vastausprosentti, eli kuinka moni otokseen valittu vastasi ja palautti kyselyn. Kato taas ilmaisee kyselyn kysymyksiin vastaamatta jättäneiden tai vaillinaisesti vastanneiden määrästä. Kyselytutkimuksien vastausprosentit jäävät tyypillisesti alhaisiksi, yleensä alle 50 prosentin suuruisiksi. (Vehkalahti 2019, 44-46; Vilkka 2015, 100-101.)

Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen perusjoukon muodostavat Satakunnan ammatti-
korkeakoulun Z-sukupolven 1995 ja jälkeen syntyneet opiskelijat. Vaikka kyseessä on suuri lukumäärä ihmisiä (noin 2 385), olisi koko perusjoukon tutkiminen verkkokyselynä ja analysointi tilasto-ohjelman avulla ollut mahdollista, mutta erilaisista perusjoukon tavoitettavuuteen ja resursseihin liittyvien syiden takia näin ei menetelty. Opinnäytetyön tavoitteiden ja tutkimusongelman kannalta riittävä otosmäärä on noin sata havaintoyksikköä edellyttäen, että otos on laadullisesti kattava ja tarpeeksi perusjoukkoa kuvaava. Noin sadan vastaajan otos mahdollistaa tilastollisen analysoinnin ja todennäköisyyksien laskemisen. Kyselyn toteutunut vastaajamäärä oli 107.

Tiedossa myös oli, että SAMKin opiskelijoilla on käytössään riittävät tekniset välineet ja valmiudet vastata verkkokyselyyn. Verkkokyselyyn oli mahdollista vastata sekä mobiilisti että tietokoneella. Kyselykutsun jakelukanavana toimi SAMMAKKOn Kasi-viikkokirje, joka lähetetään kaikille SAMKin opiskelijoille sähköpostitse noin kaksi kertaa viikossa lukuvuoden aikana. Koska Kasi-viikkokirjeet lähetetään kaikille SAMKin opiskelijoille, oli kaikilla perusjoukkoon kuuluvilla mahdollisuus osallistua kyselyyn. Tässä otantamenetelmässä oli toki riskinä, että perusjoukkoon kuulumattomat vastaavat kyselyyn. Perusjoukkoon kuulumattomien vastausten palautumisen riski kasvoi, kun kyselyyn vastaamisesta muistutettiin vielä julkisessa Facebook-julkaisussa. Aineistoa vääristävät tai siihen kuulumattomat havainnot vääristävät tutkimustuloksia, joten analysointivaiheessa poistettiin kaikki (7 kpl) poikkeavaksi todetut havainnot. Myös useaan kertaan vastaamisen estäminen oli mahdollista kyselysovelluksen asetuksissa.

Kyselyyn liittyneet tutkimuseettiset seikat huomioitiin myös riittävällä tasolla. Kyselyyn osallistuminen oli vapaaehtoista ja vastaaja pystyi halutessaan keskeyttämään

vastaamisen. Koska kysely kohdistettiin Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijoille, sille hankittiin tutkimuslupa organisaation ohjeistuksen mukaisesti ennen tietojen keräämistä. Myös vastaajien anonymiteettia suojeltiin: kyselyn yhteydessä ei kerätty IP-osoitteita, sähköpostiosoitteita tai mitään muitakaan henkilörekisterilain mukaisia yksilöitäviä tunnistetietoja. Anonymiteetin suojaaminen oli yksi syy otantamenetelmän valikoitumiseen. Vastaajien tietosuojasta pidettiin huolta myös tutkimustulosten analysointivaiheessa. Analysoinnin alkuvaiheessa esimerkiksi ilmeni, ettei kaikkia tuloksia voida esittää taustatietojen kanssa ilman, että joidenkin vastaajien anonymiteetti vaarantuisi. Tästä syystä tutkimustulokset päädyttiin ilmaisemaan pääosin prosenttiosuuksin.

Opinnäytetyön empiirinen aineisto kerättiin standardoituna verkkokyselynä Ms Office-Forms-sovelluksella. Kysely toteutettiin helmi-maaliskuiden vaihteessa (vastausaika 25.2. – 9.3.2020). Kyselykutsut julkaistiin kolme kertaa kahdessa eri paikassa. Ensimmäinen kutsu julkaistiin sähköpostitse kaikille Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijoille jaetussa SAMMAKKOn Kasi-viikkokirjeessä 09/20. Ensimmäinen kutsu (25.2.2020) tuotti kolmanneksen vastauksista. Toisen kyselykutsun, 2.maaliskuuta julkaistun Facebook-julkaisun, jälkeen saatiin 11 prosenttia vastauksista ja loput (59 %) vastaajat tavoitettiin sähköpostitse jaetulla Kasi-viikkokirjeellä 10/20 (3.3.2020). Aineistonkeruu ei sujunut odotetulla tavalla, koska vastauksia saatiin lukumääräisesti vähän verrattuna perusjoukkoon: 114 vastausta yli 2 385:sta perusjoukkoon kuuluvasta. Vastausprosentti laskettiin vertaamalla saatujen vastausten määrää SAMMAKKOn Z-sukupolven jäsenmäärään (1 167). Vastausprosentiksi saatiin hieman alle 10 prosenttia. Vaikka vastausprosenttia pidetään yhtenä tutkimuksen luotettavuuden mittareina, tämän kyselyn kohdalla alhainen vastausten lukumäärä suhteessa perusjoukon kokoon ei silti välttämättä laske kyselyn luotettavuutta, koska saatujen vastausten ja perusjoukon (SAMKin Z-sukupolven opiskelijat) taustamuuttujien (opiskelualat ja syntymävuodet) jakaumat ovat likimain samanlaiset (Kuvio 7).

Kun mietitään syitä vähäiseen vastausmäärään, niin ensinnäkin ihmiset vastaavat yleensä heikosti kyselyihin. Lisäksi on mahdollista, että kyselykutsu yksinkertaisesti hukkuu muiden viikkokirjeen otsikoiden sekaan tai, että kaikki opiskelijat eivät edes lue koko kirjettä koskaan tai se menee suoraan roskapostikansioon. Samassa viikkokirjeessä oli kahden muunkin kyselyn lanseeraus, joista toisessa vielä huomattavan

suuren arpajaispalkinnon voittomahdollisuus (Kuva 5), ja tässä kyselyssä ei ollut arpajaisia houkuttelemassa vastaamaan.



KASI 09 / 2020
Onnellisen opiskelijan puolesta.

Tässä KASISSA:


- YTHS laajenee AMK-opiskelijoille 2021 – mistä on kyse?
- Uusi opiskelijatapahtuma Raumalla – Rauma vs. Pori 12.3.2020
- Edustajiston kokous 25.2.2020 Porissa
- 2000-luvun siitsit 18.3.2020 Raumalla
- Tuudo on täällä! Lataa sovelluskaupasta
- Saikku hakee toiminnanjohtajan sijaista
- Saikun hallitus hakee täydennystä
- Haemme opiskelijaedustajaa SAMK Oy:n hallitukseen
- Vastaa kyselyyn Z-sukupolven työelämäodotuksista
- Vastaa kyselyyn opiskelijan arkiaktiivisuudesta
- Osallistu 5G-innovaatiokilpailuun – voit tonni!

In this KASI newsletter:


- FSFH services for UAS students next year – this is what we know now
- New student event in Rauma – Rauma vs. Pori on 12.3.2020
- Representative council meeting on Tuesday
- 00's sitz party on 18.3.2020 in Rauma
- Download Tuudo app and make your days at SAMK easier
- Take part in 5G Innovation Hack and win 1000€!

Kuva 5. Ensimmäinen kyselykutsu (Kasi-viikkokirje 9/20 25.2.2020)

Toisessa viikkokirjeessä (Kasi 10/20) kyselykutsun otsikko oli asetettu hieman näkyvämmiin. Viikkokirjeessä oli myös vähemmän aiheita ja vain yksi muu kysely kilpailumassa vastaajien huomiosta. Myös itse kutsu erottui paremmin, kun sen yhteyteen oli laitettu kuva ja samalla sivulla ei ollut muita artikkeleita (Kuva 6).



PIDÄ OPISKELIJAEDUT TASKUSSASI.
PÄIVITÄ JÄSENYTTESI VERKOSSA.
Jatka jäsenyyttäsi tai liity jäseneksi osoitteessa sammakko.fi



Auta kanssaopiskelijaa – vastaa opparikyselyyn Z-sukupolven työelämä-odotuksista

Millaiset ovat suomalaisen työelämän nuorimman sukupolven odotukset työelämästä? Vastaa kyselytutkimukseen! Kysely on osa tradenomiksi opiskelevan Susanna Suhosen opinnäytetyötä. Opiskelijakunta SAMMAKKO on työn tilaajana.

Kyselyyn voi vastata vuonna -95 ja sen jälkeen syntyneet opiskelijat. Kyselyyn vastataan nimettömästi. Vastaaminen kestää noin 10 minuuttia. Kysely on auki 9.3. asti.

[VASTAA TÄSTÄ](#)

Kuva 6. Toinen kyselykutsu (Kasi-viikkokirje 10/20 3.3.2020)

Kyselyssä esitettiin väitteitä määrällisesti paljon, mikä sekin voisi selittää vastausten vähäistä lukumäärää, mutta vastaamista oli helpotettu jakamalla kysely kuuteen osaan. Keskimääräinen vastausaika oli 10 minuuttia 7 sekuntia, mitä pidetään kohtuullisena kyselyn pituutena. Kuitenkin, koska väitteitä oli määrällisesti paljon (82 kpl), on epäily, että osa vastaajista on jättänyt vastaamisen kesken.

Otantamenetelmän vuoksi tiedossa ei ole, kuinka monelle kyselykutsu lähetettiin tai kuinka monen se tavoitti. Siksi aineiston edustavuutta tarkasteltiin vertaamalla sitä perusjoukkoon (SAMKin tilastoihin) iän, sukupuolen ja koulutusalojen jakaumien suhteen. Tämän tyyppistä, julkisen Facebook-julkaisun avulla kyselyyn vastaajia kutsu- mista luonnehditaan myös itse valikoituvaksi näytteeksi, joten tulosten yleistettävyy- den kanssa on oltava varovainen. Otantamenetelmän vuoksi tässä työssä onkin ehkä varmintä puhua otoksen sijasta sattumanvaraisesta, itse valikoituvasta näytteestä. Edellä todettiin, kuinka otoskoko on yksi tutkimuksen luotettavuuden mittareista. Jos vastausprosentti jää todella alhaiseksi, alle kymmenen, muodostuu otos epäedusta- vaksi, jolloin saaduista tuloksista tehtävät johtopäätökset on rajoitettava koskemaan vain kyselyyn vastanneita. Tässä opinnäytetyössä saatiin lukumääräisesti kuitenkin riittävästi vastauksia tilastolliseen päättelyyn, mutta otantamenetelmän takia taas ei perusjoukkoon yleistettäviksi. (Vehkalahti 2019, 44-47.)

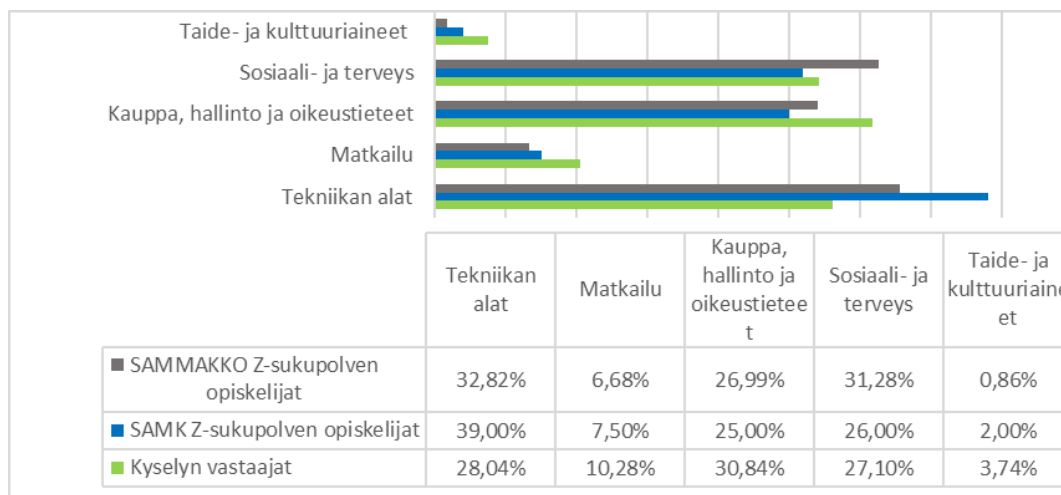
Aiemmin mainittiin, kuinka kyselytutkimuksia teetetään paljon, varsinkin verkossa. Jatkuvasti kasvavat kyselymäärät ovat aiheuttaneet vastausväsymystä, mikä ilmenee alhaisina vastausprosentteina (Vehkalahti 2019, 48). Katoprocentit nousevat joissain kyselyissä jopa yli 90 prosenttiin (Vilka 2007, 59). On myös tilanteita, joissa toteu- tuneen otoksen edustavuutta voi olla hankalaa tarkastaa. Varsinkin tässä työssä, kun ei ole tiedossa, kuinka hyvin kyselykutsu on perusjoukon keskuudessa huomattu tai, kuinka moni perusjoukkoon kuuluva on nähnyt Facebookin päivityksen. Lisäksi Fa- cebookin kyselykutsun pystyivät lukemaan kaikki SAMMAKKOn Facebook-sivuja seuraavat ihmiset, joten siltä osin voidaan puhua itsevalikoituneesta näytteestä, joka ei välttämättä ole edustava otos SAMKin Z-sukupolven kuuluvista opiskelijoista eli pe- rusjoukosta vaan satunnaisesti valikoitunut näyte. Tästä syystä saatujen vastausten edustavuus on varmennettava muulla tavalla, esimerkiksi vertaamalla toteutuneen näytteen jakaumia virallisten tilastojen vastaaviin (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2018,

168-169; Vilkkä 2007, 59). Tässä opinnäytetyössä on hyödynnetty sekä Tilastokeskuksen tietopalvelua että Opetushallituksen tilastopalvelua. Myös kyselyn taustatiedoissa tiedusteltiin vastaajien syntymävuotta ja opiskelualaa, koska haluttiin varmistaa vastaajien kuuluminen perusjoukkoon.

8 TUTKIMUSTULOKSET

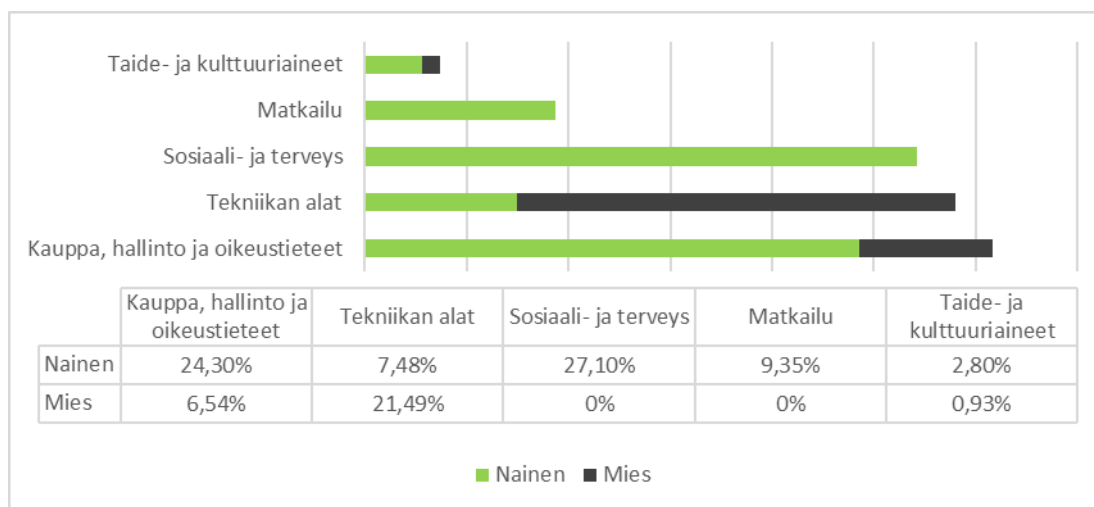
Verkkokyselyssä kartoitettiin Satakunnan ammattikorkeakoulun Z-sukupolveen kuuluvien opiskelijoiden odotuksia työelämälle ja johtamiselle. Kyselyyn vastasi hyväksytysti 107 Z-sukupolveen kuuluvaa eri alojen ammattikorkeakouluopiskelijaa, jotka olivat syntyneet vuosina 1995 – 2001. Otantamenetelmän takia vastauksista ei voida puhua otoksena vaan kyseessä on satunnaisesti valikoitunut näyte. Opinnäytetyöongelmaan ja viitekehykseen perustuvan verkkokyselyn pääteemoiksi muodostuivat työssä kehittymiseen, uralla etenemiseen, työn sisältöön ja merkityksellisyyteen liittyvät odotukset, palkkaan ja palkitsemiseen liittyvät odotukset, työuraan ja työaikaan liittyvät odotukset, tulevaisuuden työelämään kytkeytyvät ilmiöt ja vaatimukset sekä esimiestyöhön liittyvät odotukset.

Vastauksia saatiin kaikilta Satakunnan ammattikorkeakoulun (SAMKin) opiskelualoilta. Vastaajien jakauma sukupuolen ja opiskelualojen mukaan ei poikennut huomattavasti SAMKin vastaavasta. Myös saatujen vastausten jakauma muistutti muilta kuin sukupuolten ja tekniikan alalta perusjoukon normaalijakaumaa (Kuvio 7).



Kuvio 7. Vastausten jakauma opiskelualoittain suhteessa SAMK:n ja SAMMAKKO:n tilastoihin (Mäkelä sähköposti 21.4.2020; Opetusministeriön tietopalvelu Vipunet 2020)

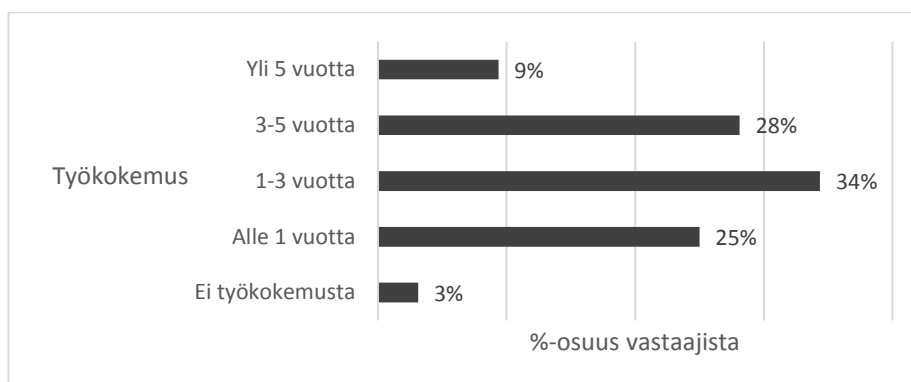
Tämä selittää osaltaan myös miesvastaajien lukumäärän suhteellisen vähäisyyden, sillä SAMK:n tekniikan alan opiskelijoista on miehiä yli 80 prosenttia. Matkailu- sekä sosiaali- ja terveysalojen vastaajat olivat kaikki naisia (Kuvio 8).



Kuvio 8. Vastaajat opiskelualoittain ja sukupuolittain (n=107)

Kuviosta 8 voidaan havaita, kuinka vastaajien sukupuolijakauma oli epäsuhtainen, koska naisia (71 % vastaajista) oli miehiä (29 % vastaajista) enemmän. Hylätyistä vastauksista neljä oli miesten, mikä olisi nostanut sukupuolen osuutta. Kyselylomakkeessa oli myös muu-vaihtoehto sukupuolelle, mutta siihen vastattiin vain kerran ja muut tämän vastaajan taustatiedot (syntymävuosi, opiskeluala ja kotipaikkakunta) olisivat vaarantaneet vastaajan henkilösuoja, joten tätä taustatietoa ei tuloksissa käytetä.

Kyselyyn vastanneista peräti 97 prosentilla oli jo kokemusta työelämästä. Kuvio 9 havainnollistaa, kuinka yleisin työkokemusaika oli 1-3 vuotta (34 % vastaajista) ja toiseksi eniten oli työskennelty 3-5 vuotta (28 %). Neljänneksellä vastaajista oli alle vuoden verran työkokemusta ja vastaajista 9 prosenttia oli ollut jo yli viisi vuotta mukana työelämässä. Työkokemus oli sisällytetty kyselyyn, koska työkokemukset vaikuttavat ihmisten käsityksiin työtä ja johtamista kohtaan (Kuokkanen 2015, 15). Varsinkin ensimmäisistä työpaikoista, myös työharjoitteluista ja kesätöistä, saadut kokemukset vaikuttavat vanhempien esimerkin, harrastustoiminnan ja kotipaikkakunnan elinkeinorakenteen ohella tulevan ammatin, toimialan ja uran valintaan (Haikkola & Myllyniemi 2020a, 22).



Kuvio 9. Vastaajien työkokemus (n=107)

Vastaajien syntymäkuntaa kysyttiin kyselyssä, koska haluttiin tietää, mistä Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijat olivat kotoisin, ja kuinka moni oli jo mahdollisesti muuttanut opiskelujen perässä toiselle paikkakunnalle. Kotipaikkakunnan elinkeinorakenteella on merkitystä muun muassa opiskelijoiden alanvalintaan (Haikkola & Myllyniemi 2020a, 22). Vastaajista 65 prosenttia oli kotoisin Satakunnasta ja seuraavaksi eniten Varsinais-Suomesta ja Pirkanmaalta. Liitteeseen kolme on taulukoitu kaikki hyväksytyt kyselyn vastaajat sukupuolen, syntymävuoden sekä syntymämaakunnan mukaan.

8.1 Ensimmäinen kysymysosio: Työn merkitys

Opinnäytetyön päätavoitteena oli selvittää, mitä nuoret odottavat työelämältä ja mitä asioita he työelämässä ja esimiestyössä arvostavat tutkimalla, mitä he pitävät työssä tärkeänä ja merkityksellisenä. Ensimmäiseksi vastaajia pyydettiin pohtimaan työn

merkitystä heidän elämässään ja valitsemaan annetuista vastausvaihtoehtoista (Taulukko 2) omaa mielipidettä parhaiten kuvaava vaihtoehto.

Taulukko 2. Kysymysosion 1 vastaukset lukumäärinä ja prosenttisouuksina

n=107	Täysin samaa mieltä		Jokseenkin samaa mieltä		Ei samaa eikä eri mieltä		Jokseenkin eri mieltä		Täysin eri mieltä	
	lkm	%-osuus	lkm	%-osuus	lkm	%-osuus	lkm	%-osuus	lkm	%-osuus
Esitetty väite										
Työ merkitsee keinoa rahoittaa harrastukset	11	10,28	57	53,27	0	0,00	13	12,15	26	24,30
Työ merkitsee vain toimeentuloa	4	3,74	31	28,97	0	0,00	28	26,17	44	41,12
Työ on jokaisen kansalaisvelvollisuus	22	20,56	56	52,34	12	11,21	3	2,80	14	13,08
Työ merkitsee keinoa vaikuttaa minulle tärkeisiin asioihin	29	27,10	41	38,32	4	3,74	28	26,17	5	4,67
Työ merkitsee sosiaalista asemaa	27	25,23	45	42,06	4	3,74	14	13,08	17	15,89
Työ merkitsee keinoa toteuttaa luovuutta	43	40,19	50	46,73	2	1,87	12	11,21	0	0,00
Työ merkitsee keinoa kehittää osaamista	83	77,57	23	21,50	0	0,00	1	0,09	0	0,00
Työ merkitsee keinoa toteuttaa itseäni	52	48,60	41	38,32	2	1,87	10	9,35	2	1,87
Työ merkitsee sosiaalista kanssakäymistä	36	33,64	55	51,40	6	5,61	0	0,00	10	9,35
Työ on tärkein osa ihmisen elämänsisältöä	17	15,89	37	34,58	6	5,61	34	31,78	13	12,15

Sukupuolitutkimuksen parissa on pohdittu, eroavatko eri työelämän sukupolvien antamat merkitykset työlle. Varsinkin Z:n kohdalla on väitetty, ettei työllä olisi ole enää samanlaista merkitystä kuin edeltävien sukupolvien kohdalla, vaan työn arvo on välineellistetty keinoksi toteuttaa itseään. Nyt toteutetussa kyselyssä asiaa mitattiin pyytämällä vastaajia arvottamaan, työn tärkeyttä osana omaa elämänsisältöä. Yli puolet (50,47 %) kaikista vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työ on tärkein osa ihmisen elämänsisältöä. Eri mieltä väitteen kanssa oli yli 40 prosenttia kaikista vastaajista (43,93 %). Sukupolvien välinen eroavaisuus näkyikin selvemmin työn kiinnostavuuden ja sisällön välisessä merkityksessä sekä siinä, että nuoremmilla suhde työhön on sidoksissa enemmän persoonaan kuin vanhemmilla (Siltala 2020, 121). Myös tässä kyselyssä suurin osa vastaajista odottaa omaan persoonaan ja arvo maailmaan sopivan työn tekemistä tulevalla työuralla. Yli 65 prosenttia kaikista vas-

taajista mielsi työn keinoksi vaikuttaa itselle tärkeisiin asioihin. Toisaalta yli kolmannes (30,84 %) vastaajista näki asian merkityksettömänä, mikä taas on ristiriidassa aikaisempien tutkimusten tulosten kanssa, joiden mukaan Z-sukupolvea houkuttelisi eettisesti arvokas työ, jota muut arvostavat ja joka on yhteiskunnallisesti hyödyllistä ja joka mahdollistaa yhteiskunnallisen vaikuttamisen ja joilla on yhteiskunnallista merkitystä.

Nuorilla työelämäodotukset myös painottuvat työn eettisten, sisällöllisten ja mielekkyyden vaatimusten ympärille, mikä selittyy sekä sukupolvivaikutuksella ja osittain zetojen kasvatuksella, jossa heitä on kohdeltu arvokkaina persoonina. Tämä piirre näkyy Z-sukupolven työelämäodotuksissa itsensä ilmaisemisen tärkeytenä työelämässä. (Siltala 2020, 121.) Asiaa mitattiin väitteillä:

- Työ merkitsee keinoa toteuttaa luovuutta (ka 4,2)
- Työ merkitsee keinoa toteuttaa itseäni (ka 4,2).

Z-sukupolvea pidetään innovatiivisena joukkona, joka haluaa toteuttaa itseään ja luovuuttaan myös työelämässä (Tienari & Piekkari 2011, 14-15). Myös tämän väitteen kyselyn vastaajat allekirjoittavat, sillä vastausten perusteella työ koettiin myös merkityksellisenä keinona toteuttaa omaa luovuutta ja itseään. Kaikista vastaajista yli 86 prosentille työ merkitsi keinoa toteuttaa omaa luovuutta. Täysin eri mieltä väitteen kanssa oli 11,21 prosenttia kaikista vastaajista. Vastauksissa oli vaihtelua opiskelualojen mukaan - eniten eri mieltä asiasta olivat liiketalouden, tekniikan ja sosiaali- ja terveysalojen opiskelijat. Havaintojen välisen vaihtelun vuoksi tulokset testattiin vielä tilastollisen merkitsevyyden kannalta. Khiin-neliö-testin ($p=0,031$) mukaan saatu tulos on tilastollisesti merkitsevä 95 prosentin luottamusvälillä.

Jokaisen kansalaisvelvollisuudeksi työn koki yli viidennes (20,56 %) kaikista vastaajista, jokseenkin samoin asian mielsi reilu 50 (52,34 %) prosenttia kaikista vastaajista ja eri mieltä väitteen kanssa oli noin 14 (13,08 %) prosenttia kaikista vastaajista. Jostain syystä yli 11 prosenttia vastaajista ei osannut kertoa kantaansa tämän väitteen kohdalla. Mahdollista onkin, että väitteen sananmuoto ei ollut kyselyyn sopiva. Kuitenkin saatujen vastausten perusteella työtä arvostetaan vastaajien joukossa, eikä tutkimuskirjallisuudessa viitattu siirtymä työn kansalaisvelvollisuudesta työn mielekkyyden velvollisuuteen ole vielä kaikkien nuorien kohdalla toteutunut. Myös viimeisimmän

Nuorisobarometrin (2019) tulokset puoltavat tätä näkemystä. Sen tuloksista on havaittavissa, että työn tärkeys elämänarvona olisi kasvussa juuri nuorten parissa (Haikkola & Myllyniemi 2020d, 247). Tosin kyselyn vastauksista on tulkittavissa, että työn sisällön ja merkityksellisyyden puoli on voittamassa työn velvollisuuden merkityksen, sillä kaiken kaikkiaan kyselyn vastauksista ilmenee, kuinka työn arvostuksissa korostuivat selkeästi työstä saatavaan sisäiseen tyydytykseen eli työn itseisarvoon liittyvät merkitykset.

Työn sosiaalista ulottuvuutta on pidetty Z-sukupolvelle erityisen tärkeänä. Mahdollisuuksia työskennellä hyvässä porukassa hyvien työkavereiden kanssa arvostetaan paljon ja tutkimuksissa on havaittu, kuinka nuoret haluavat merkityksellisiä ihmissuhteita myös työpaikoilla (Heikkilä ym. 2017, 24, 69). Kyselystä saatujen vastausten perusteella myös SAMKin opiskelijat odottavat saavansa työpaikoilla ihmissuhteita. Yli kolmannes (33,64 %) kaikista vastaajista oli täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä oli yli puolet (51,40 %) kaikista vastaajista. Eriävän mielipiteen esitti vajaa kymmenen prosenttia (9,35 %) vastaajista. Sosiaalisten suhteiden merkitystä, tarkemmin hyvien työkavereiden ja hyvän työilmapiirin, Z-sukupolven työelämäodotuksissa mitattiin myös kolmannessa kysymysosiossa. Saatujen vastausten perusteella nämä kaikki merkitsevät heille erityisen paljon.

Hyvin pitkään työ on tarkoittanut ihmisille lähinnä toimeentuloa. Nuorille suunnatuista kyselytutkimuksista on voitu havaita jo jonkin aikaa trendi, jossa palkan ja sosiaalisen aseman sijaan nuorten mielenkiinto työelämässä on kohdistunut enemmän vapaa-ajan suuntaan (Siltamäki 2020, 22). ”Työ merkitsee vain toimeentuloa” (ka 2,3) väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä oli noin kolmannes (28,97 %) ja eriävän mielipiteen ilmaisi lähes 70 prosenttia (67,29 %) kaikista vastaajista. Täysin eri mieltä väitteen kanssa oli yli 40 (41,12 %) prosenttia kaikista vastaajista. Täysin samaa mieltä väitteen kanssa oli vain vajaat neljä prosenttia (3,74 %) vastaajista. Vastauksista voidaan päätellä, että myös työn välinearvo tiedostettiin. Tätä havaintoa tukee myös seuraavassa kyselyn osiossa mitatun korkean palkan merkityksen kohdalla saadut vastaukset, joiden mukaan työn sisältö on palkkaa tärkeämpää. Myös uusimman Nuorisobarometrin (2019) mukaan palkkatyöhön ei enää suhtauduta perinteisenä toimeentulon lähteenä, vaan lähes yhdeksän nuorta kymmenestä kokee työnsä merkitykselliseksi ja innostuvansa työstään (Siltala 2020, 121).

EVAn selvityksessä "Työ on tärkein osa ihmisen elämänsisältöä" -väitteeseen" kriittisimmin suhtautuivat juuri uransa alkuvaiheessa olevat nuoret (Elinkeinoelämän valtuuskunnan www-sivut 2019; Siltamäki 2020, 22). Tässäkin kyselyssä melkein 16 prosenttia (15,89 %) kaikista vastaajista oli täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Yli 12 prosenttia (12,14 %) oli täysin eri mieltä väitteen kanssa. Eniten väitettä vierastivat tekniikan alan opiskelijat, joista lähes 6 prosenttia (5,61 %) oli täysin eri mieltä väitteen kanssa (Taulukko 3). Myös sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijat olivat jokseenkin eri mieltä (11,21 %) väitteen kanssa. Kaupan, hallinnon ja oikeustieteiden opiskelijat olivat eniten väitteen kannalla (27,27 % täysin samaa mieltä). Jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa olivat sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijat (41,38 %). Taidealojen opiskelijoiden vastaukset olivat jakautuneet tasaisesti kaikkien mielipidettä osoittavien väittämien kohdalle. Vähiten väitettä kannattivat tekniikan alan opiskelijat (19,35 % täysin eri mieltä) ja matkailun opiskelijat (70,00 % jokseenkin eri mieltä). Saadut vastaukset testattiin vielä tilastollisen merkitsevyyden ja korrelaatioiden varalta, mutta merkittävää syy-yhteyttä ei opiskelualan ja väitteen välille löytynyt (Pearsonin korrelaatiokerroin 0,1394, $p=0,1521$, $Df=105$).

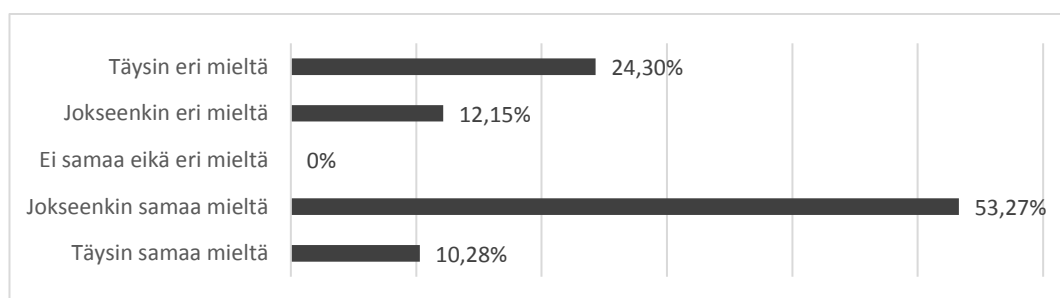
Taulukko 3. Työ on tärkein osa ihmisen elämänsisältöä vastaukset opiskelualoittain

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Rivi yht.
Tekniikan alat	5,61 %	7,47 %	1,87 %	12,15 %	1,87 %	28,97 %
Matkailu	0,00 %	6,54 %	0,00 %	2,80 %	0,00 %	9,35 %
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	2,80 %	6,54 %	3,74 %	9,35 %	8,41 %	30,84 %
Sosiaali- ja terveys	2,80 %	11,21 %	0,00 %	8,41 %	4,67 %	27,10 %
Taide- ja kulttuuriaineet	0,3 %	0,00 %	0,00 %	1,87 %	0,93 %	3,74 %
Sarake yht.	12,14 %	31,76 %	5,61 %	34,58 %	15,88 %	100 %

Työn tuoman sosiaalisen statuksen merkitystä vastaajille mitattiin väitteellä: "Työ merkitsee sosiaalista asemaa". Vastausten perusteella voidaan sanoa, että työllä on merkitystä sosiaalisen aseman kuvastajana. Peräti noin 70 prosenttia (67,29 %) kaikista vastaajista piti työtä sosiaalisen aseman kuvastajana. Täysin eri mieltä väitteen kanssa taas oli noin 16 (15,89 %) prosenttia kaikista vastaajista. Tulgan (2016, 154) on havainnut tutkimuksissaan, kuinka milleniaalit ovat "statustietoisia" ja perillä eri asioiden välisistä merkityksistä ihmisille. Muiden mielipiteet heistä merkitsevät Z-sukupolvelle enemmän kuin aiemmille. Toki poikkeavia tutkimustuloksiakin löytyy.

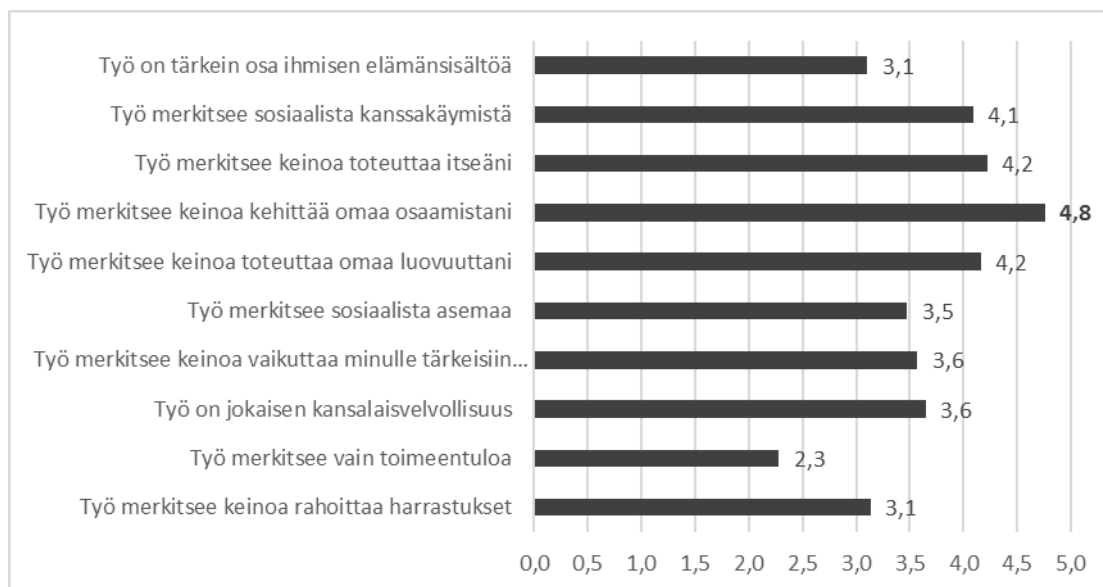
Esimerkiksi suomalaisten nuorten tulevaisuuden suunnitelmia selvittäneen hankkeen tuloksissa työn mukanaan tuoma sosiaalinen status sai kaikkein vähiten kannatusta vastaajilta (Heikkilä ym. 2017, 24). Tämän opinnäytetyön vastauksista on myös havaittavissa, että työelämässä merkityksellisuuden kokemus painaa silti palkkaa ja statusta enemmän, kuten työelämän tutkimuksissakin on todettu (Siltamäki 2020, 22, 60).

Työn välinearvoa eli työn mieltämistä keinona toteuttaa omia unelmia, mitattiin väitteellä: ”Työ merkitsee keinoa rahoittaa harrastukset”. Vaikka vastaukset eivät olleet yksimielisiä, samanmielisyyden kanta oli selkeästi erimielisyyttä vahvempi (Kuvio 10). Täysin eri mieltä väitteen kanssa oli melkein neljännes (24,30 %) kaikista vastaajista oli täysin eri mieltä väitteen kanssa, mutta yli puolet (53,27 %) vastaajista mielsivät työn jossain määrin keinoksi rahoittaa omia harrastuksia.



Kuvio 10. Työ merkitsee keinoa rahoittaa harrastukset

Työn merkityksen tutkiminen on ajankohtaista myös uuden työelämän näkökulmasta. Uuden työn tekijät odottavat haastavia, mielenkiintoisia, merkityksellisiä, kehittäviä ja vaihtelevia työtehtäviä. Monissa nuorille suunnatuissa kyselyissä (esim. Adecco 2015, 7; Kirchmayer & Fratričová 2017, 1579; Studentwork 2018, 11; Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 37) on selvinnyt, että Z-sukupolvi odottaa työltään asioita, jotka kehittävät heitä henkilökohtaisesti. Tämän opinnäytetyön kyselyn vastaukset (Kuvio 11) vahvistavat asian: työ miellettiin ennen kaikkea keinoksi kehittää omaa osaamista (ka 4,8). ”Työ merkitsee keinoa kehittää osaamistani”-väitteen kanssa peräti 75,7 prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä ja loput vastaajista (24,3 %) jokseenkin samaa mieltä. Ihannetyö on muuttunut ruumiillisesta henkisemmäksi, mikä ilmenee informaation käsittelyn, psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden merkityksen kasvuna ihmisten mielissä (Nieminen 2015, 84).



Kuvio 11. Työn merkitys vastausten perusteella keskiarvoina (n=107)

8.2 Toinen kysymysosio: Työn merkityksellisyyteen, työuraan ja vaikutusmahdollisuuksiin liittyvä odotukset

Tässä kysymysosiossa käsitellään nuorten asenteita työelämää kohtaan sekä tulevaisuuden työuraan liittyviä suunnitelmia, kuten vastaajien omia vaikutusmahdollisuuksia koskevia odotuksia sekä työn kautta saadun sosiaalisen aseman merkitystä. Tässä osassa haluttiin myös selvittää Z-sukupolven työtehtävien sisältöön, laatuun ja työaikaan liittyviä työelämäodotuksia (Taulukko 8). Esitetty kysymys kuului: ”Pohdi alla esitettävien asioiden merkitystä tulevalla työurallasi ja valitse annetuista vastausvaihtoehdoista omaa mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto”.

Taulukko 4. Kysymysosion 2 vastaukset lukumäärinä ja prosenttisouuksina

n=107	Merkitsee todella paljon		Merkitsee jossakin määrin		Ei merkitse paljon eikä vähän		Vähän merkitystä		Ei lainkaan merkitystä	
	lkm	%-osuus	lkm	%-osuus	lkm	%-osuus	lkm	%-osuus	lkm	%-osuus
Esitetty väite										
Työpaikalla on hyvät uralla etenemisen mahdollisuudet	34	31,78	60	56,07	0	0,00	11	10,28	2	1,87
Haluan rakentaa urani yhdessä organisaatiossa	2	1,87	44	41,1	3	2,80	20	18,7	38	35,5

Työn sosiaalinen arvostus	28	26,17	46	42,99	3	2,80	13	12,15	17	15,89
Suuressa yrityksessä työskentely	0	0,00	10	9,35	8	7,48	35	32,71	54	50,47
Mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviin	42	39,25	57	53,27	0	0,00	5	4,67	3	2,80
Minulle on tärkeää saada itse vaikuttaa työtapoihini	43	40,19	51	47,66	0	0,00	13	12,15	0	0
Työn merkityksellisyys yhteiskunnallisesti	34	31,78	31	28,97	0	0,00	24	22,43	18	16,82
Titteli	12	11,21	38	35,51	0	0,00	31	28,97	26	24,30
Etätyömahdollisuudet	21	19,63	47	43,93	4	3,74	25	23,36	10	9,35
Vaihtelevat työtehtävät	37	34,58	53	49,53	6	5,61	7	6,54	4	3,74
Vastuulliset työtehtävät	29	27,10	40	37,38	0	0,00	33	30,84	5	4,67
Työaikani on selkeästi määritelty	21	19,63	58	54,21	0	0,00	17	15,89	11	10,28
Mahdollisuus vaikuttaa työntekopaikkoihin	33	30,84	47	43,93	2	1,87	22	20,56	3	2,80
Mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon	35	32,71	47	43,93	0	0,00	14	13,08	11	10,28
Mahdollisuus työn ja muun elämän yhteensovittamiseen	76	71,03	19	17,76	0	0,00	11	10,28	1	0,93
Työpaikan arvot vastaavat omiani	68	63,55	24	22,43	0	0,00	15	14,02	0	0,00
Työ sopii persoonaani	66	61,68	38	35,51	2	1,87	1	0,93	0	0,00
Mielekkäät työtehtävät	92	85,98	15	14,02	0	0,00	0	0,00	0	0,00

Työtehtävien sisällöllisten merkitysten painoarvoja nuorten mielissä ja työelämäodotuksissa mitattiin seuraavilla väitteillä:

- Mielekkäät työtehtävät (ka 4,86)
- Vaihtelevat työtehtävät (ka 4,05)
- Vastuulliset työtehtävät (ka 3,51).

Suurimmalle osalle kaikista vastaajista (27,10 % todella paljon, 37,38 % merkitsee jossakin määrin) vastuulliset työtehtävät ovat merkityksellisiä. Hiukan yli kolmannekselle (30,84 %) kaikista vastaajista vastuullisilla työtehtävillä on vain vähän merkitystä. Vajaa viidelle prosentille (4,67 %) vastuulliset työtehtävät eivät merkitse lainkaan tulevissa työtehtävissä. Vaihtelevien työtehtävien kohdalla vastauksissa esiintyi jonkin verran hajontaa, mutta enemmistön mielipide väitettä kohtaan oli myönteinen (34,58 % todella paljon, 49,53 % jossakin määrin, 3,74 % ei lainkaan merkitystä). Universumin laajassa suomalaisten eri alojen opiskelijoiden työelämäodotuksia kartoittaneessa selvityksessä juuri monipuoliset työtehtävät olivat yksi tärkeimmistä työn ominaisuuksista, joita nuoret tulevaisuuden työltä odottivat (Sjöberg 2019). Monissa

aiemmissakin (esim. ELO, TTL, S-Ryhmä) suomalaisten nuorten työelämäodotuksiin keskittyneiden selvityksien vastaukset painottuivat työn ja vapaa-ajan tasapainon ohella työtehtävien monipuolisuuden sekä työn merkityksellisyyden ympärille (Airila & Nykänen 2018; Piha & Poussa 2012).

Sekä kyselyn tulosten että kirjallisuuden pohjalta voidaan todeta, kuinka Z-sukupolven työelämäodotuksissa korostuu mielekkään, mielenkiintoisen ja nautittavan työn tekemisen halu. Tosin vaihtelevien työtehtävien merkitys ei noussut selkeästi esille muiden työtehtävien sisällöllisiä asioita mittaavien tekijöiden joukosta, sen sijaan mielekkäiden työtehtävien merkitys korostui erityisen voimakkaasti vastausten tuloksissa. Väitteen kohdalla ei esiintynyt edes vaihtelua eli mielipide mielekkäiden työtehtävien tärkeydestä oli varsin yksimielinen. Mielekäs työ myös korreloi nuorten työmotivaatioon vanhempia sukupolvia korostetummin (Gaidhani, Arora & Sharma 2019, 2011; Lyly-Yrjänäinen 2019, 87, 94; Rintamäki 2016, 40).

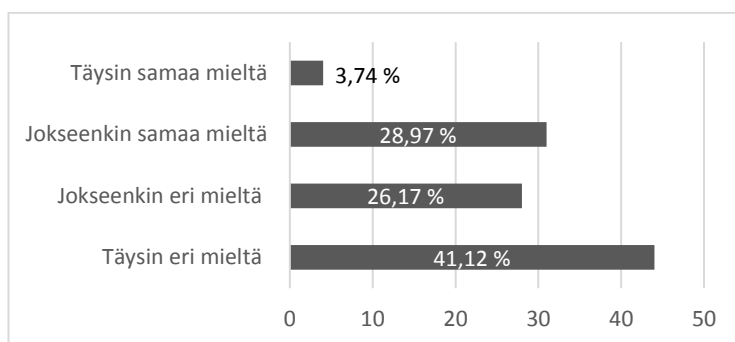
Seuraavaksi tutkittiin syvällisemmin työn merkityksellisyyttä Z-sukupolvelle. Martelan ja Pessin (2018) tutkimuksen mukaan merkityksellisen työn elementtejä on kymmeniä, mutta niiden joukossa on kolme erityistä asiaa, jotka ovat ratkaisevia työn arvokkuuden ja merkityksellisyyden kokemisen kannalta: työn arvokkuus, työn laajempi tarkoitus eli mahdollisuus tehdä työ kautta jotain hyvää sekä kolmantena itsensä toteuttamisen mahdollisuudet. (Martela & Pessi 2018, 6). Näitä työn merkityksellisyyden elementtejä mitattiin seuraavilla väitteillä:

- Työpaikan arvot vastaavat omiani (ka 4,36)
- Työ sopii persoonaani (ka 4,58)
- Työn merkitys yhteiskunnallisesti (ka 3,36).

Vuoden 2019 Nuorisobarometrin tuloksista selviää, kuinka nuoret suhtautuvat työhön yhtä aikaan sekä arvostavasti että suhteellisuudentajuisesti. Työelämään ollaan valmiita sitoutumaan, kunhan se on omien arvojen mukaista (Haikkola & Myllyniemi, 2020b, 55). Zetat ottavat arvonsa tosissaan ja siksi heille on myös tärkeää työskennellä organisaatioissa, joiden arvot vastaavat heidän arvojaan (Kosonen 2018; Studentwork 2018, 16) Selkeä enemmistö Nuorisobarometrin 2019 vastaajista haluaa työskennellä omien arvojensa mukaan, ja vain pienelle osalle heistä kelpaisi mikä tahansa työ, vaikka siitä maksettaisiin riittävästi (Haikkola & Myllyniemi 2020d, 247). Universumin (2017, 7) tutkimuksessa, jossa kartoitettiin suomalaisten opiskelijoiden odotuksia

tulevaisuuden työlle, kysyttiin, mikä nuoria pelottaa työelämässä, yleisin vastaus oli pelko siitä, ettei saisi työtä, joka sopii henkilökohtaisiin arvoihin ja mieltymyksiin. Samansuuntaisia tuloksia saatiin myös tässä kyselyssä. Työpaikan arvojen vastaavuus nuoren omiin arvoihin merkitsi lähes 90 prosentille vastaajista (85,98 %) paljon (63,35 % täysin samaa mieltä ja 22,43 % jokseenkin samaa mieltä). Jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa oli 14,02 prosenttia kaikista vastaajista, mutta yksikään vastaaja ei ilmaissut olevansa täysin eri mieltä väitteen kanssa. Saaduista vastauksista heijastuu jo aiemmissa kyselyissä ja kirjallisuudessa esiintynyt Z-nuorten halu hakea merkityksellisyttä myös työn piiristä. Ilmiö ulottaa vaikutuksensa myös Z-nuorten haluun kohutuullistaa elämää, kulutusta ja vauhtia (ks. McCrindle 2019; Tienari & Piekkari 2011, 99, 100-102; Tulgan 2016.) Arvot ovat tärkeä työmotivaation lähde, jolla on huomattava vaikutus ihmisen työsuoritukseen. Siksi Z-työntekijöiden esimiestyössä tulisi pyrkiä antamaan sopivan haasteellisia, täsmällisesti esitettyjä työtehtäviä ja päämääriä, joiden asettamiseen työntekijä itse on saanut osallistua, ja jotka tämä itse hyväksyy motivoivat parhaiten (Lämsä & Päivike 2017, 89, 91).

Työn merkitystä henkilökohtaisen identiteetin rakentajan mitattiin väittämällä: ”Työ sopii persoonaani”. Peräti 61,68 prosenttia vastaajista piti asiaa todella tärkeänä ja 35,51 prosenttia jossakin määrin tärkeänä asiana tulevassa työelämässä. Saadut vastaukset ovat linjassa aiempien tutkimusten kanssa, joiden mukaan nuorten mielissä työ ilmenee suurelta osin kiinnostavien sisältöjen ja henkilökohtaisen identiteetin rakentamisen valossa, kuin niinkään pakkona hankkia toimeentulo (Heikkilä ym. 2017, 26; Universum 2017, 22). Tulosta tukee myös ensimmäisen kysymyksen tulokset, joiden mukaan työn merkitys realisoituu itsensä ja oman luovuuden toteuttamisen kautta, sillä työn pelkästään toimeentulon lähteenä kokee vain 3,74 prosenttia vastaajista.



Kuvio 12. Työ on vain toimeentulon lähde (n=107)

Arvomaailmaan sopivan työn tekemisen tarpeeseen liittyy läheisesti työn yhteiskunnallinen vaikuttavuus. Asiaa mitattiin kyselyssä pyytämällä vastaajia pohtimaan työn yhteiskunnallista merkityksellisyyttä omalla kohdallaan. Z-sukupolvea kuvataan eettisesti valveutuneeksi joukoksi ihmisiä, joille on tärkeää yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja mahdollisuus työskennellä jonkin tärkeän asian puolesta. Työn arvokkuus ja merkityksellisyys syntyvät itsensä toteuttamisen kautta ja sillä, että työllä on hyvää tuottava päämäärä (Martela & Pessi 2018, 6). Myös Mellaset kirjoittavat (2020, 41) työn palvelevan nuorimpien sukupolvien kohdalla oman minän ja unelmien toteuttamisen jatkeena, ei elämäntarkoituksena. Suurin osa kyselyn vastaajista (60,75 %) koki työn yhteiskunnallisen merkityksellisyyden tärkeäksi. Täysin samaa mieltä väitteen kanssa oli reilut 22 prosenttia (22,43 %) kaikista vastaajista, joista peräti 71 prosenttiyksikköä oli sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoita. Vähiten yhteiskunnallinen vaikuttaminen sytytti tekniikan alan opiskelijoita, joista vain 2 prosenttia oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä.

Aiempien tutkimustulosten vastaisesti iso joukko (39,25%) kaikista kyselyn vastaajista ilmaisi eriävän kantansa asiasta. Jokseenkin eri mieltä vastaajista oli melkein kolmannes (28,04 %), mikä on paljon, kun tuloksia verrataan aiempiin tutkimuksiin aiheesta sekä työn ja arvojen yhdistämisen merkitystä koskevaan väitteen vastauksiin tässä kyselyssä. Vastaajien kielteisen mielipiteen takana voi olla mittausvirhe. Se, että kysymyksen vastausten keskimääräinen arvo 3,36 oli lähes neutraali asenneasteikolla, voisi johtua siitä, että itse kysymys oli epätarkka ja sen tarkoitus taisi jäädä epäselväksi vastaajille. Työn merkityksellisyys yhteiskunnallisesti on monisäikeinen ilmiö, ja kysymyksen yhteydessä olisi pitänyt selventää, mitä sillä tässä kysymyksessä tarkoitetaan.

Se, kuinka tärkeänä vastaajat pitivät oman työn merkityksellisyyttä yhteiskunnallisessa mielessä, kertoo, onko omia arvoja tukevan työn tekeminen tärkeää heille. Silta Oy:n tutkimuksessa, jossa selvitettiin Z-nuorten työelämäodotuksia tulevaisuudelle, nuoret kokivat tärkeäksi sen, että he voivat kokea tekevänsä omia arvoja tukevaa mielekästä ja merkityksellistä työtä (Kosonen 2018). Nuorten tulevaisuuskuvia kartoittaneessa hankkeessa työn hyödyllisyys nousi mielenkiintoisen työn ja hyvien ansioiden rinnalle merkittäväksi tekijäksi unelmatyössä (Heikkilä ym. 2017, 26). Myös Pentikäi-

sen (2014a, 11) tutkimuslöydöksistä ilmenee, että nuoret haluavat tehdä eettisesti arvokasta työtä, jota muut arvostavat ja joka on yhteiskunnallisesti hyödyllistä. Tässä kyselyssä omien arvojen mukainen työskentely oli todella merkityksellistä 63,55 prosentille kyselyn kaikista vastaajista.

Z-nuorten työelämäodotuksia tarkasteltiin seuraavaksi menestymishalujen ja uraodotuksien kautta. Uraodotusten kanssa on aina tulevaisuus läsnä. Työn tulevaisuuskenaarioissa nuorten työuran uskotaan rakentuvan monista epätyypillisistä ja moniroolisista työsuhteista eri työnantajien palveluksissa. Lisäksi ihmisten uskotaan joutuvan vaihtamaan ammattiaan uransa aikana enemmän kuin ennen. (Järvensivu 2014.) Tähän asiaan paneudutaan tarkemmin vielä kuudennessa kysymysosiossa.

Zetojen työuraan ja siihen liittyviä sosiaalisen aseman odotuksia selvitettiin väittämällä:

- Työpaikalla on hyvät uralla etenemisen mahdollisuudet (ka 4,06)
- Haluan rakentaa urani yhdessä organisaatiossa (ka 2,55)
- Esimiesasemassa työskentely (ka 2,67)
- Titteli (ka 2,8)
- Työn sosiaalinen arvostus (muut arvostavat työtäni) (ka 3,51)
- Suuressa yrityksessä työskentely (ka 1,76).

Tulgan (2016, 155) kirjoittaa, kuinka milleniaalit ovat erityisen tietoisia sosiaalisista statuksista ja arvostuksesta, mikä ilmeni muun muassa halussa työskennellä organisaatioissa, joiden imago ja työntajamielikuva ovat moitteettomat (Tulgan 2016, 154-155). Tämän kyselyn vastaajista selkeälle enemmistölle (69,16 %) työn tuoma sosiaalinen arvostus oli merkityksellistä. Tosin X- ja Y-sukupolviin verrattaessa Z:t eivät odota yhtä paljon mahdollisuuksia edetä urallaan tai sosiaalista statusta. Myös kyselyn tulokset ovat samalla linjalla. Tittelit eivät merkinneet kyselyyn vastanneille erityisen paljon. Peräti yli puolelle (53,27 %) vastaajista tittelillä ei ollut juurikaan tai lainkaan merkitystä tulevalla työuralla. Tämän ilmiön taustalla vaikuttavat ainakin Z-sukupolven yhteiskunnalliset tapahtumat ja ajanhengelle tyypillinen kohtuullistaminen ja downshiftaus; omistaminen ja loputon työnteko eivät ole zetoille itseisarvoja. (Airila & Nykänen 2018; Kirchmayer & Fratričová 2018, 6021; Myllyniemi 2017, 28, 57; Nykänen 2019.)

Tässä kyselyssä hyvät uralla etenemisen mahdollisuudet merkitsivät yli kolmannekselle (31,78 %) vastaajista todella paljon. Noin 10 prosenttia (10,28 %) vastaajista odotti vain vähäisiä etenemisen mahdollisuuksia tulevalla työuralla. Kuitenkin yli puolelle vastaajista (56,07 %) työuralla etenemiselle oli jossakin määrin merkitystä (ka 4,06/5,0). Opiskelualakin vaikuttaa uraodotuksiin. Universumin ja tämän kyselyn tulosten mukaan kaupallisia ja teknisiä aloja opiskelevat arvostivat johtotehtäviin kehittymisen mahdollisuudet korkeammalle kuin muilla yleisaloilla (Sjöberg 2019).

Sekä tutkimustiedon että tämän kyselyn vastausten mukaan milleniaalit eivät myöskään vierasta työstä saatavaa tunnusta, sosiaalisia palkkioita ja uralla etenemismahdollisuuksia, mutta esimiesrooli tai tittelit eivät heitä kiinnosta. Syitä on monia, esimerkiksi jo hankittu työkokemus sekä Z:n ajanhengelle tyypillinen kohtuullistaminen. Työelämässä mukana olevat zetat ovat nähneet, mitä esimiestyö omilla työpaikoillaan on; paljon työtä ilman riittävää tukea tai työkaluja (Tulgan 2016, 169, 171). Silmiinpistävää on myös, kuinka itse urakehitykseen liittyvät tavoitteet merkitsevät kaikkein vähiten vastaajille (titteli ka 2,8 ja esimiesasemassa työskentely ka 2,67), vaikka työpaikan hyvillä uralla etenemisen mahdollisuuksilla on kuitenkin selkeästi (ka 4,06) merkitystä vastaajille. Lisäksi ensimmäisessä kysymysosiossa kysytty väite: ”Työ merkitsee sosiaalista asemaa” sai vahvan positiivisen mielipiteen taakseen vastaajien keskuudessa.

Vain alle kaksi (1,87 %) prosenttia vastaajista halusi rakentaa uransa yhdessä organisaatiossa ja mieluiten pienessä kuin suuressa organisaatiossa. Vastausten perusteella on selvää, ettei suurissa organisaatioissa työskentely tätä vastaajajoukkoa kiinnosta (ka 1,76). Yli puolelle (50,47 %) vastaajista suuressa yrityksessä työskentely (mediaani 1) ei ole tulevaisuuden työelämäodotuksissa korkealla sijalla. Näin vahvan mielipiteen syytä on pakko analysoida tarkemmin. Koska tarkentavia lisäkysymyksiä ei voitu esittää, pitää syitä etsiä kirjallisuudesta. Ensinnäkin saadut vastaukset voisivat selittyä sukupolveen liitettyllä ”hidasta elämää”-mentaliteetilla. Toiseksi zetoille on tärkeää työskennellä organisaatioissa, joilla on tunnettu brändi ja hyvä työnantajamielikuva. Suuriin organisaatioihin yhdistyy mielikuvat toiminnan raskaudesta ja hierarkioista, kun zetoja kiinnostavat ketterät organisaatorakenteet ja -kulttuurit. Isoissa organisaatioissa myös vaikuttamisen mahdollisuudet, oman äänen kuuluminen ja työpöydän nä-

kyminen on haastavampaa, kuin pienemmässä. Lisäksi hyvät uralla etenemisen mahdollisuudet ovat kuitenkin kyselyn vastausten perusteella merkityksellinen seikka vastaajille, olisiko niin, että nuoret kokevat suuressa organisaatiossa uralla etenemisen vaikeammaksi, kuin pienemmässä. (Tienari & Piekkari 2011, 222; Tulgan 2016, 154; Universum 2017, 23.)

Taloudellisesti epävarmassa maailmassa varttumisen seurauksena zetojen uskotaan otavan vain vähäisiä riskejä työelämässä, mikä ilmeni erityisesti työpaikojen pysyvyytenä. Toiset työelämä tutkimukset taas osoittavat, kuinka nuoret eivät edes enää haaveilisi vakituisista elinikäisistä työurista saman työnantajan palveluksessa kuin X-sukupolven vanhempansa saattoivat tehdä (Sillanpää 2020, 84). Se ei yksinkertaisesti ole enää nykytyöelämää ja vielä vähemmän huomista (Mellanen & Mellanen 2020, 73). Tämän kyselyn vastaajista vain kahdelle merkitsi todella paljon saada rakentaa ura yhdessä organisaatiossa ja hieman päälle 40 prosentille (41,10 %) asia oli jossakin määrin merkityksellistä, mutta pääosin vastaajat suhtautuivat väitteeseen kielteisesti: 55 vastaajalle asialla ei ollut joko mitään tai vähäinen merkitys tulevilla työuralla. Vastauksia voi tulkita myös niin, että tulevaisuuden työuralla työpaikan vaihtaminen olisi vastaajille normaalia. Myös vastaajien elämänvaihe ja koulutustaso vaikuttavat siihen, miten työpaikan vaihtamiseen suhtaudutaan. Työelämään siirtymässä oleva nuori on kokeilunhaluisempi, kuten toisaalla tässä työssä todetaan (ks. kysymysosio 6 ja väite ”uusien kokemusten saaminen työn kautta” on yli 90 %:lle vastaajista tärkeää). Kyselyn perusjoukkona oli ammattikorkeakouluopiskelijat ja tutkimusten valossa juuri korkeammin koulutetut vaihtavat helpommin työnantajaa kuin matalammin koulutuneet henkilöt, sillä koulutustason nousun uskotaan nostaneen työlle asetettuja odotuksia ja työn sisällöllistä merkitystä nimenomaan nuorten keskuudessa (Tuppurainen 2009, 14). Tutkimuksissa on myös havaittu, että nuorten sitoutumishalu työnantajaan riippuu itse työn luonteesta: nuoret vaihtavat nopeasti työpaikkaa paremman saatuaan. Tutkimuksissa myös korostetaan, että nuoret sitoutuvat mieluiten työnantajaan, joka puolestaan sitoutuu heihin. (ks. Aaltonen & Berg 2018, 4, 6, 12, 15; Myllyniemi 2017, 59; Smola & Sutton 2002, 380; Tienari & Piekkari 2011, 99.)

Tienari ja Piekkari (2011, 15) kirjoittavat, että Z-sukupolvella on halu vaikuttaa kaikeen, mitä he tekevät. Z-sukupolven yhteydessä puhutaan itsenäisyyden, vapauden ja

räätälöinnin tarpeista, jotka heijastuvat myös työelämäodotuksiin (Tapscott 2010, 88).

Näitä tarpeiden merkitystä tiedusteltiin väitteillä:

- Mahdollisuus työn ja muun elämän yhteensovittamiseen (ka 4,48)
- Mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviini (ka 4,21)
- Minulle on tärkeää saada itse vaikuttaa työtapoihini (ka 4,16)
- Mahdollisuus vaikuttaa työntekopaikkoihin (ka 3,79)
- Mahdollisuus vaikuttaa työpaikan päätöksentekoon (ka 3,76)
- Etätyömahdollisuudet (ka 3,41).

Kyselyn vastaukset vahvistavat kirjallisuudessa esitetyt näkemykset zetojen halusta vaikuttaa omiin asioihin, myös työpaikoilla. Vaikutusmahdollisuudet omiin työtapoihin merkitsi todella paljon hieman yli 40 (40,19 %) prosentille kaikista vastaajista ja jokseenkin tärkeänä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön koki vajaa puolet (47,66 %) vastaajista. Reilulle 12 (12,15 %) prosentille asialla oli vain vähän merkitystä. Myös mahdollisuudet vaikuttaa omiin työtehtäviin olivat merkityksellisiä vastaajille (Taulukko 4). Kaikkein eniten kuitenkin odotetaan työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksia tulevassa työelämässä. Selkeä enemmistö vastaajista on väitteen kannalla (71,03 % täysin samaa mieltä ja 17,76 % jokseenkin samaa mieltä, eri mieltä 11,21 %). Myös aiempien tutkimusten mukaan tämä ilmiö kuvastaa muuten heterogeenisen sukupolven yhteistä kantaa, jonka mukaan nimenomaan työn tulisi sopeutua yksilöllisten zetojen elämään työntekijän sijasta. Zetat erottuvat muista työelämän sukupolvista yksilöllisten ratkaisujen sukupolveksi, jonka mielenkiinnon ja motivaation herättää oman osaamisen ja kiinnostuksen mukaisesti räätälöity työ (ks. esim. Mellanen & Mellanen 2020, 38-40, 108, 114, 349-351; Pekkarinen & Myllyniemi 2019, 78; Siltamäki 2020, 47; Smola & Sutton 2002, 365; Tienari & Piekkari 2011, 14-15, 36, 98; Tulgan 2016, 8-9, 29; Vartiainen 2017, 127).

Myöskään halu vaikuttaa omiin työntekopaikkoihin- ja aikoihin ei korostunut vastauksissa aiempien tutkimustulosten vastaisesti. Etätyömahdollisuudet merkitsivät todella paljon vajaalle viidennekselle (19,63 %) vastaajista ja jokseenkin samoilla linjoilla hieman yli 40 prosenttia (43,93 %) kaikista vastaajista. Etätyömahdollisuuksia ei odota melkein kymmenen prosenttia vastaajista ollenkaan (9,35 %) ja vähäinen merkitys niillä on 23,36 prosentille vastaajista. Kun vastauksia analysoitiin opiskelualoittain, selvisi, että varsinkin terveydenhoitoalan opiskelijoille etätyö ei merkinnyt, kuten muiden alojen opiskelijoille. Yksikään sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoista ei ilmaissut

etätyömahdollisuuksien merkitsevän todella paljon ja vain 6,54 prosentille etätöillä oli jonkin verran merkitystä. Sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoista 17 prosentille etätyömahdollisuuksilla ei ollut ei lainkaan tai vain vähän merkitystä tulevalla työuralla. Sen sijaan teknisten alojen opiskelijoista yli 30 prosenttia (30,84 %) sekä kaupan, hallinnon ja oikeustieteiden opiskelijoista 17,76 prosenttia odottaa etätyömahdollisuuksia todella tai jokseenkin paljon tulevalla työurallaan. Vastauksia tulkittaessa pitää huomioida eri alojen tarjoamat mahdollisuudet etätöihin: esimerkiksi sairaanhoitajan työ ei kotoa käsin onnistu niin helposti kuin rakennuksen suunnittelu insinööriellä. Etätöitä enemmän haluttiin selkeitä työaikoja (19,63 % täysin samaa mieltä väitteen kanssa ja 54,21 % jokseenkin samaa mieltä).

Työn ja vapaa-ajan välisen suhteen merkitystä tiedusteltiin, koska haluttiin selvittää, paljonko vastaajat ovat valmiita panostamaan tulevaan työuraansa. Aiemmissa selvityksissä ja kirjallisuudessa vallitsee yksimielisyys siitä, että työn ja vapaa-ajan tasapaino merkitsee zetoille paljon (Airila & Nykänen 2018; Fratričová 2017, 1578; Pekkarinen & Myllyniemi 2019, 87; Piha & Poussa 2012; Universum 2019). Tämän uskotaan johtuvan muun muassa zetojen vanhempien vauraudesta, mikä heijastuu nuorten työelämäasenteisiin toissijaisten työarvojen korostumisena, mikä taas näkyy juuri vapaa-ajan arvostuksen nousuna ja siinä, että zetat haluavat itse hallita työaikaan sekä selkeän eron työ- ja vapaa-ajan välille. Nuoret odottavat työajoilta myös joustavuutta: työtä halutaan tehdä ajasta ja paikasta riippumatta (esim. Nykänen 2019; Piha & Poussa 2012; Rampton 2017; Robert Half 2015, 5, 8; Sjöberg 2019; Universum 2019). Tuoreimman Nuorisobarometrin 2019 keskeisimpiä havaintoja olikin nuorten kokemukset työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtymisestä, mikä asettaa omat haasteensa työelämässä jaksamiselle (Haikkola & Myllyniemi 2020d, 247).

8.3 Kolmas ja neljäs kysymysosio: Työelämän eri ulottuvuudet

Tässä luvussa tutkitaan työelämäodotusten taloudellisia, sosiaalisia ja sisällöllisiä ulottuvuuksia kuten kehitysmahdollisuuksia. Luvussa keskitytään mittaamaan Tapscottin (2010, 88) lanseeraamasta Z-sukupolven kahdeksasta normista vapauden, ihmissuhteiden ja yhteistyön, nopeuden, viihteen ja räätälöinnin, tutkimisen tarpeen ja innonvoimien vaikutusta työelämäodotuksiin. Vastaajia pyydettiin miettimään taulukoissa

viisi ja seitsemän esitettyjen väitteiden merkitystä tulevalla työuralla valitsemalla omaa mielipidettä parhaiten vastaava vaihtoehto.

Taulukko 5. Kysymysosion 3 vastaukset lukumäärinä ja prosenttiosuuksina

n=107	Merkitsee to- della paljon		Merkitsee jossakin määrin		Ei merkitse paljon eikä vähän		Vähän merkitystä		Ei lainkaan merkitystä	
	lkm	%-osuus	lkm	%-osuus	lkm	%-osuus	lkm	%-osuus	lkm	%-osuus
Esitetty väite										
Korkea palkka	23	21,50	50	46,73	0	0,00	34	31,78	0	0
Palkan määrä sidottu työsuoritukseen	15	14,02	53	49,53	6	5,61	17	15,89	16	14,95
Palkan määrä sidottu työaikaan	30	28,04	59	55,14	3	2,80	9	8,41	6	5,61
Erilaiset taloudelliset työsuhde-edut	19	17,76	42	39,25	0	0,00	39	36,45	7	6,54
Vapaa-aika on työstä maksettavaa palkkaa tärkeämpää	10	9,35	28	26,17	26	24,30	26	24,30	17	15,89
Työn sisältö on siitä maksettavaa palkkaa tärkeämpää	45	42,06	36	33,64	0	0,00	24	22,43	2	1,87
Mahdollisuus oppia ja kehittyä työn yhtey- dessä	68	63,55	38	35,51	0	0,00	1	0,93	0	0
Minulle on tärkeää, että organisaatiossa on matala hierarkia	12	11,21	29	27,1	40	37,38	11	10,28	15	14,02
Hyvä esimiestyö	97	90,65	7	6,54	0	0,00	3	2,8	0	0
Hyvät työkaverit	93	86,92	14	13,08	0	0,00	0	0	0	0
Hyvä työilmapiiri	104	97,20	3	2,8	0	0,00	0	0	0	0
Mahdollisuus tehdä montaa asiaa saman- aikaisesti	11	10,28	32	29,91	1	0,01	52	48,6	11	10,28
Minulle on tärkeää saada osaamistani vastaavia tehtäviä	74	69,16	28	26,17	0	0,00	5	4,67	0	0
Odotan tiimityömah- dollisuuksia tulevalla työurallani	16	14,95	66	61,68	10	9,35	15	14,02	0	0,00
Minulle on tärkeää tuntea olevani tasa- vertainen työyhteisön jäsen	99	92,52	8	7,48	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Haluan luoda ystä- vyysuhteita työpai- kalla	58	54,21	36	33,64	4	3,74	9	8,41	0	0,00
Haluan tukea ja oh- jausta kokeneemmilta työkavereilta	78	72,9	29	27,1	0	0,00	0	0,00	0	0,00

Taulukosta viisi voidaan lukea, kuinka kolmannen kysymysosion väitteistä selkeästi eniten vastaajille merkitsivät työn sosiaaliset ulottuvuudet ja organisaatiokulttuuriin liittyvät tekijät, kuten hyvän työilmapiirin, esimiestyön ja työkaverien roolit työelämässä. Z-sukupolvea luonnehditaan erityisen sosiaalisesti (connected) sukupolveksi, joka viihtyy laumoissa ja työskentelee mielellään toistensa kanssa yhdessä (Tapscott 2010, 88; Tulgan 2016). Esimerkiksi edellisessä kysymysosiossa selvisi, kuinka etätyötä ei pidetä parhaana mahdollisena työskentelytapana, vaan Z-työntekijät haluavat mennä fyysisesti töihin, koska siellä on mahdollisuus tavata ihmisiä. Ihmissuhteiden ja yhteisöllisyyden merkitystä vastaajille työelämässä mitattiin edellisten lisäksi seuraavilla väitteillä:

- Hyvä työilmapiiri (ka 4,97)
- Minulle on tärkeää tuntea olevani tasavertainen työyhteisön jäsen (ka 4,93)
- Hyvät työkaverit (ka 4,87)
- Haluan luoda ystävyssuhteita työpaikalla (ka 4,34)
- Odotan tiimityömahdollisuuksia tulevalla työurallani (ka 3,78)
- Minulle on tärkeää, että organisaatiossa on matala hierarkia (ka 3,11).

Hyvän työilmapiirin merkitys nousi korkeimmaksi tässä kysymysosiossa: 104 vastaajaa 107 vastaajasta oli sitä mieltä, että hyvä työilmapiiri merkitsee todella paljon ja kolmelle vastaajalle ilmapiirin merkitys oli jossakin määrin tärkeää. Hyviä työkavereita arvosti todella paljon suurin osa (86,92 %) kaikista vastaajista ja loput vastaajista jossakin määrin. Yksikään vastaaja ei valinnut eri mielistä kantaa osoittavia vastausvaihtoehtoja kummankaan edellisen kysymyksen kohdalla. Ystävyssuhteita halutaan myös luoda työpaikoilla. Yli puolelle (54,21 %) kaikista kyselyyn vastaajista asia oli erittäin merkityksellinen ja hieman yli kolmannekselle (33,63 %) jokseenkin tärkeää. Vain yhdeksän (n=107) vastaajaa ei ollut kiinnostunut luomaan ystävyssuhteita työpaikalla.

Erityisen tärkeää kyselyn vastaajille oli oma rooli tasavertaisena työyhteisön jäsenenä. Kyselyyn vastanneista peräti yhdeksälle kymmenestä (92,52 %) oli erittäin tärkeää kuulua työyhteisöön sen tasavertaisena jäsenenä ja loput vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä esitetyn väitteen kanssa. Huomionarvoista on myös, ettei yhtään eriävää mielipidettä aiheesta esitetty. Tulos on linjassa muiden samaa asiaa tutkineiden kyselyjen ja teorian kanssa. Suomalainen Z-sukupolvi on syntynyt ja kasvanut tasa-arvoi-

sessä maailmassa, jossa periaatteessa jokainen on yhdenvertainen titteliin tai ikään katsomatta. Z-sukupolven maailmassa kunnioitus tulisi ansaita ja hierarkiat vain haittaavat yhteistyötä työpaikoilla (Mannonen & Mannonen 2020, 52). Z-sukupolvi on myös tottunut yhteistyöhön ja jakamaan avoimesti tietoa sosiaalisen median myötä, ja siksi he odottavatkin saavansa työskennellä tasa-arvoisessa työyhteisössä, jossa on turvallista ravistella vanhoja toimintamalleja (Mannonen & Mannonen 2020, 38-40). Tulganin mukaan (2016, 78) zetojen odotukset yhdenvertaisesta kohtelusta työpaikoilla heti ensimmäisestä työpäivästä alkaen voi aiheuttaa eri sukupolvien välisiä konflikteja. Pitkän uran tehneiden vanhemman sukupolven työkaverien silmissä nuorten käytös voi tuntua epäkunnioittavalta. Sekä tutkimusten että tämän kyselyn vastausten perusteella zetat eivät ole epäkunnioittavia, vaan hakevat yhteistyötä ja haluavat tukea sekä ohjausta kokeneemmilta työkavereilta. Z-sukupolvi arvostavaa kokenempien kollegojen asiantuntemusta ja luotsausta myös työpaikoilla. Nuoret selkeästi kunnioittavat vanhempien kokenempien työntekijöiden osaamista ja haluavat heidän apuaan työpaikoilla. Yksikään vastaaja ei ollut eri mieltä väitteen kanssa. Yli 70 (72,90 %) prosenttia oli täysin samaa mieltä ja loput vastaajat (27,10 %) jokseenkin samaa mieltä. Myös teoria tukee kyselyn löydöksiä, sillä Z-sukupolven on sanottu odottavan myös esimiestyöltä (Mellanen & Mellanen 2020, 69). Z-nuorten työpaikoilla olisi tämä ehdottomasti huomioitava, esimerkiksi erilaisilla mentorointimahdollisuuksilla ja esimiestyössä tarjoamalla yksilöllistä tukea, valmentavaa otetta ja vahvistusta oikealle tekemiselle auktoriteetin sijaan. (Mellanen & Mellanen 2020, 66-69; Tulgan 2016, 3-4, 6, 15.)

Tiimityömahdollisuuksia tulevalla työuralla odotti suurin osa kaikista vastaajista, mutta vajaalle 15 prosentille asia vastaajista asia ei ollut kovin merkityksellistä (Taulukko 5). Ihmisten tapaamisen lisäksi työyhteisöön liitetyt korkeat odotukset ovat syntyneet taloudellisen epävarmuuden ilmapiirissä kasvaminen on vaikutuksesta zetojen käsityksiin ja asenteisiin työnantajia kohtaan pessimistisemmiksi, esimerkiksi auktoriteetteihin ei luoteta tai yrityksille ei olla lojaaleja kuten ennen, vaan Z-työntekijän lojaalius kohdistuu työkavereille ja työyhteisölle organisaation sijaan (Mellanen & Mellanen 2020, 74). Työyhteisön tärkeys zetojen työelämäodotuksissa saattaa osiltaan selittyä myös yhteiskunnan, työelämän ja yksilöllistymisen aiheuttaman epävarmuuden kokemuksella (Rintamäki 2016, 229). Rintamäki (2016, 229) arvelee taustalla vai-

kuttavan turvallisuuden tarpeen, kun rajattomassa, mutta hyvin usein saavuttamattomien mahdollisuuksien maailmassa tuttu ja turvallinen työyhteisö tarjoaa oman hallittavissa olevan elämänpiirin.

Työyhteisö ja hyvä esimiestyö merkitsee paljon myös muiden kyselyjen Z-sukupolven vastaajille. Esimerkiksi Nuorten Työelämäodotukset-kyselyssä tärkeimmiksi asioiksi työelämässä koettiin hyvä ja kannustava työyhteisö, hyvä esimiestyö sekä kolmantena mahdollisuus työn ja muun ajan yhdistämiseen (Airila & Nykänen 2018). Tämän opinäytetyön kyselyn tulokset ovat samoilla linjoilla, sillä erotuksella, että työssä kehittymisen mahdollisuuksia ei Nykäsen ja Airilan selvityksessä kysytty. Peräti 90,65 prosenttia kaikista kyselyyn vastanneista koki hyvän esimiestyön merkityksen erittäin tärkeänä asiana työssä. Esimiestyön merkitystä piti vähäisenä vain 2,8 prosenttia kaikista vastaajista. Samaa ilmiötä mitattiin organisaatorakennetta koskevalla väitteellä, mutta sen kohdalla vastaukset poikkesivat odotetusta. Matala organisaatorakenne merkitsee reilulle yhdelletoista (11,21) prosentille vastaajista todella paljon ja on jossakin määrin merkitsevää melkein kolmannekselle (27,1 %) vastaajista. 14,02 prosentille vastaajista organisaation hierarkiatasolla ei ollut lainkaan merkitystä. Iso osa (37,38 %) vastaajista ei osannut kertoa mielipidettään asiasta. Näin suuren vastaajajoukon epätietoisuus kirjallisuuden mukaan tärkeän asian kohdalla voisi kertoa huonosta mittaamisesta, ehkäpä hierarkia-käsitteen vaikeudesta vastaajille (esim. Gaidhani, Arora & Sharma 2019, 2807; Mannonen & Mannonen 2020, 52; Talouselämän www-sivut 2019; Robert Half 2015, 4; Tienari & Piekkari 2011, 14-15, 97, 102).

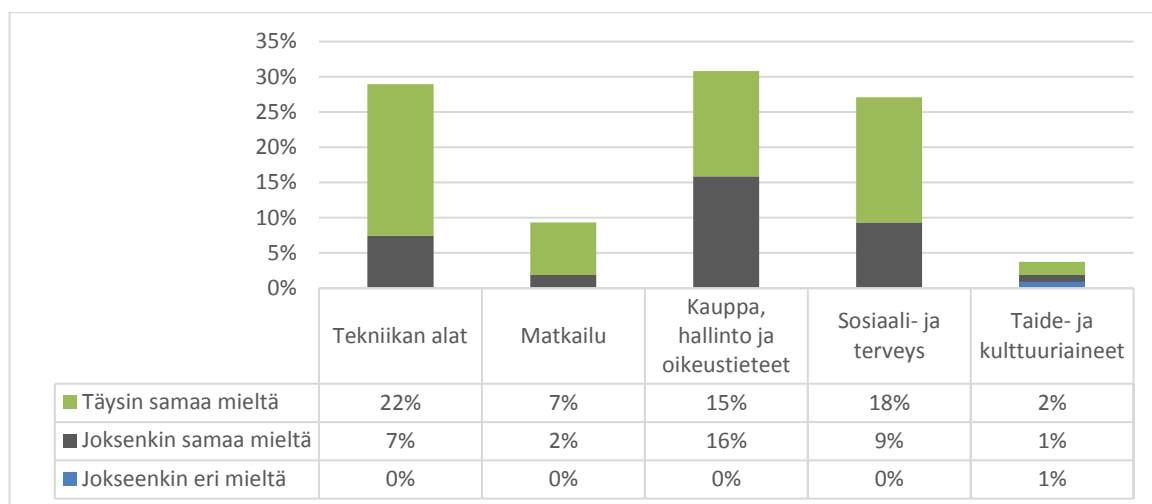
Seuraavaksi tarkasteltiin mieluisimpia työpaikkojen kommunikaatiomuotoja. Kommunikaatio eri muodoissaan muodostaa merkittävän osan työpaikkojen sosiaalisesta vuorovaikutuksesta ja zetojen kohdalla kuulee väitteitä, joiden mukaan he eivät osaisi edes kommunikoida kasvokkain, vaan haluaisivat kommunikoida älylaitteidensa välityksellä. Somekommunikaatioon kuuluu nopeus ja välitön 24/7 reagointi, joita Z-sukupolven uskotaan odottavan myös työpaikkojen kommunikaatiolta. Kyselyn vastausten perusteella henkilökohtaisesti tapahtuva kommunikaatio työpaikalla oli selkeästi älylaitteilla tehtävää mieluisampaa vastaajille (57,01 % täysin samaa mieltä, 1,87 % vastaajista jokseenkin eri mieltä ja 0 % täysin eri mieltä). Kun kysyttiin mielipidettä älylaitteilla tapahtuvasta kommunikaatiosta työasioissa, vastaajista lähes kolmannes

oli väitteen kannalla (27,10 % täysin samaa mieltä), mutta melkein 18 (17,76 %) prosenttia ei osannut kertoa mielipidettään, eli kysymystä ei ilmeisesti ymmärretty, mikä voisi johtua kysymyksen epäselvyydestä. Ensimmäisessä kyselylomakkeessa (jota ei voitu teknisten ongelmien takia hyödyntää) oli alasvetovalikkoon annettu vaihtoehtoja eri teknologisista kommunikaatiomuodoista (kuten Skype, Teams, sähköposti, WhatsApp ym.), mutta tässä kyselysovelluksessa toimintoa ei löytynyt, joten kysymys oli vaillinainen. Edellisissä kappaleissa todettiin, kuinka aiemmissa selvityksissä ja tässä kyselyssä on noussut vahvasti esille, zetojen kaipuu henkilökohtaisia kontakteja kohtaan. Z-sukupolvelle työympäristön merkityksellisyys nojautuu henkilökohtaisiin kontakteihin, tapaamisiin ja uusiin kavereihin ja siksi ei ole ihme, että he suosivat työpaikkojen kommunikaatiomuotona kasvokkain käytävää keskustelua. Myöskään etätyötilaisuuksudet eivät tähän kyselyyn vastanneita opiskelijoita paljon kiinnostaneet. (Tapscott 2010, 109-110.)

Työpaikan sosiaalisten suhteiden jälkeen seuraavaksi tärkeintä vastaajille oli työssä kehittymisen mahdollisuudet ja omaa osaamista vastaavien työtehtävien tekemisen mahdollisuudet. Tässä toiveessa yhdistyy itsensä toteuttaminen osaamista vastaavien tehtävien tekemisen ja työssä kehittymisen muodossa. Kehittymis- ja oppimismahdollisuudet työn yhteydessä ovat erityisen tärkeitä kaikille vastaajille: peräti 99,06 prosenttia oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Yksikään vastaaja ei ollut täysin eri mieltä väitteen kanssa. Tämä tulos korreloi ensimmäisessä kysymysosiossa tiedustellun työn merkityksen kanssa, jossa työn merkityksistä tärkeimmäksi nousi työ keinona kehittää omaa osaamista. Aiemmat tutkimukset tukevat vahvasti tämän kyselyn löydöksiä, sillä lukuisissa tutkimuksissa kehittymisen mahdollisuudet olivat erityisen tärkeitä Z-sukupolven nuorille (ks. esim. Kirchmayer & Fratričová 2017, 1579; Studentwork 2018, 11; Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 37) Z-sukupolvelle työ on kehittymisen väline ei velvollisuus (Mellanen & Mellanen 2020, 42).

Itsensä kehittämisen ja toteuttaminen työssä tuottavat sisäistä tyydytystä ja synnyttävät työn imua (Rintamäki 2016, 32). Universumin tutkimustulosten mukaan kaupallisia ja teknisiä aloja opiskelevat arvostavat nimenomaan esimiesasemaan kehittymisen mahdollisuudet työelämässä korkealle (Sjöberg 2019). Tässä kyselyssä taas teknisten ja kaupallisten alojen sekä sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoille kehittymisen mahdol-

lisuudet merkitsivät muita SAMKin opiskelualoja enemmän (Kuvio 13). Organisaatioissa kannattaa panostaa työntekijöiden kehittymismahdollisuuksiin, sillä kehittymisenhalut ja -kyvyt ovat tulevaisuuden työmarkkinoilla ehdoton menestymisen edellytys molemmille organisaatioille ja työntekijöille. (Osaaminen 2035-raportti 2019, 43).



Kuvio 13. Työssä kehittymisen mahdollisuuden merkitys opiskelualoittain prosenttiosuuksina

Kun nuorilta kysyttiin, kuinka tärkeää heille on saada omaa osaamista vastaavia tehtäviä tai koulutusta vastaavaa työtä (Taulukot 5 ja 8) voidaan saatujen vastausten perusteella päätellä, että kyselyyn vastanneet SAMKin opiskelijat eivät edes vasta valmistuttuaan ole valmiita tekemään mitä tahansa työtä vastaa elannon ansaitsemiseksi.

Palkka ja taloudelliset palkkiot ovat aina olleet työelämää koskevissa kyselyissä ja tutkimuksissa tärkeitä työn motivaattoreita. Palkan ja taloudellisten palkkioiden sekä palkan ja työajan välisen suhteen merkitystä vastaajille tiedusteltiin seuraavilla väitteillä:

- Korkea palkka (ka 3,58)
- Palkan määrä sidottu työaikaan (ka 3,92)
- Työn sisältö on siitä maksettavaa palkkaa tärkeämpää (ka 3,92)
- Palkan määrä sidottu työsuoritukseen (ka 3,32)
- Erilaiset taloudelliset työsuhte-edut (ka 3,25)
- Vapaa-aika on työstä maksettavaa palkkaa tärkeämpää (ka 2,89).

Palkan merkityksen sanotaan korostuvan juuri uran alkuvaiheessa. Tässä kyselyssä palkan merkitystä kysyttäessä korkeaa palkkaa piti todella tärkeänä reilu viidesosa (21,5 %) vastaajista ja yli kolmanneksen (31,78 %) mielestä korkealla palkalla ei ole

juurikaan merkityssä tulevalla työuralla. Kysyttäessä, onko työn sisältö siitä maksettavaa palkkaa tärkeämpää, täysin samaa mieltä oli yllättäen vain vajaa kolmannes vastaajista. Universumin 2019 tutkimustuloksista taas käy ilmi, että yksi tärkeimpiä työn ominaisuuksia on kilpailukykyinen palkkaus (Sjöberg 2019). Kysymysten sanamuoto on erilainen; kilpailukykyinen palkka on subjektiivinen käsitys ja siksi ei ole yllättävää, että eri tuloksissa vastaukset vaihtelevat.

Korkean palkan merkitys on sidoksissa työkokemukseen ja nuoren elämänvaiheeseen. Uran alkuvaiheessa palkkaus korostuu enemmän - mitä vähemmän tienaa, sitä enemmän palkka myös merkitsee. Myös vastaajan sosioekonominen asema vaikuttaa siihen, kuinka tärkeänä korkeaa palkkaa pidetään. Tässä kyselyssä isän palkka vaikutti (Kruskall Wallis $p=0,0007$) siihen, kuinka merkityksellisenä korkea palkka koettiin ja äitien vastaavasti taas ei. Tätä voisi selittää vastaajien äitien isiä korkeampi koulutustaso: äideistä noin 55 %:lla korkeakoulututkinto ja 33 % ammattikoulutus ja isistä noin 70 %:lla ammattikoulututkinto ja 15 %:lla korkeakoulututkinto. Työkokemus taas korreloi negatiivisesti (Spearman $r = -0,038$ $p=0,926$) korkean palkan merkitykseen, kuten aiemmissa tutkimustuloksissa on todettukin, että uran alkuvaiheessa palkan merkitys on korostunutta ja sen merkitys laskee työvuosien mukana. Tosin saatu tulos ei ole yleistettävissä vastaajia suurempaan joukkoon otantamenetelmän vuoksi.

Taloudellisten työsuhte-etujen kohdalla vastauksissa oli hajontaa. Osalle (17,76 %) vastaajista taloudelliset edut merkitsivät todella paljon ja taas isolle joukolle niillä ei ollut juurikaan (36,45 %) merkitystä (Taulukko 5). Luonnollisin syy hajonnalle on sukupolven heterogeenisyys, palkka merkitsee yhdelle enemmän kuin toiselle. Aiemmissa työelämää kartoittaneissa selvityksissä on ollut jo pidemmän aikaan nähtävissä trendi, jonka perusteella nuorten työelämäodotukset painottuvat taloudellisen hyödyn sijaan työn merkityksen ja henkisen hyvinvoinnin suuntaan (Siltamäki 2020, 86). Z-sukupolvea koskevissa selvityksissä ja kirjallisuudesta ilmenee myös, ettei raha ei motivoi Z-nuoria yhtä paljon kuin edeltäviä X- ja Y-sukupolvia. Z-sukupolvi ei myöskään arvosta materiaalista omaisuutta edellisten sukupolvien tapaan. Aiemmin on todettu, kuinka zetojen ajanhenkeä kuvastaa kohtuus ja eettinen kuluttaminen. (Gaidhani, Arora & Sharma 2019, 2810; Kirchmayer & Fratričová 2018, 6021; Myllyniemi 2017, 28, 57; Nykänen 2019.)

Korkean palkan merkityksen yhteydessä mitattiin myös palkan määräytymisen merkityksiä vastaajille, sillä tulevaisuuden työelämässä on varmaa, että palkanmaksun perusteet pitää muuttaa. Mellasten mukaan (2020, 42) työn tulokset merkitsevät milleni-
aaleille siihen uhrattua aikaa enemmän. Kun vastaajilta kysyttiin, paljonko heille merkitsee palkan määrä suhteessa työaikaan ja työsuoritukseen, merkitsi tämän kyselyn vastaajille työaikaan perustuva palkkaus suorituserusteista enemmän. Melkein kolmannes (28,04 %) vastaajista piti työaikaan perustuvaa palkkausta todella merkityksellisenä, kun vastaavasti suorituserusteisen palkkauksen koko todella tärkeäksi noin 14 prosenttia kaikista vastaajista ja melkein 15 prosentille asialla ei ollut lainkaan merkitystä. Jossakin määrin merkityksellisenä molempia palkkausperusteita piti noin puolet kaikista vastaajista (Taulukko 6).

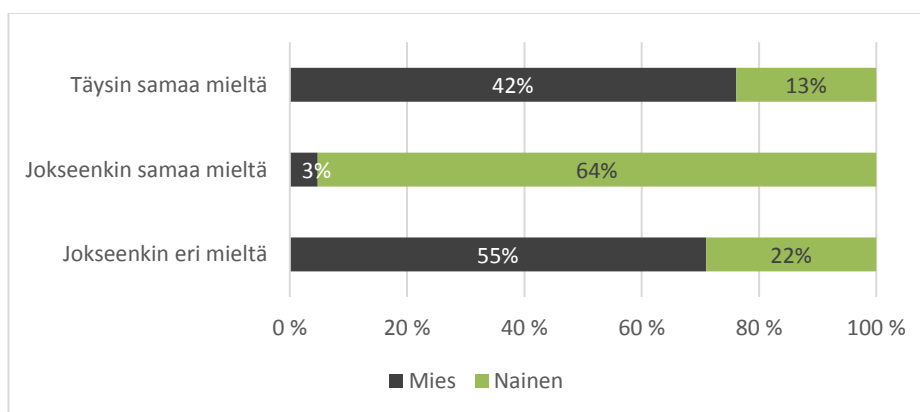
Taulukko 6. Palkkausperusteiden merkitys kaikille vastaajille (n=107)

	Merkitsee todella paljon	Merkitsee jossakin määrin	Ei merkitse paljon eikä vähän	Vähän merkitystä	Ei lainkaan merkitystä
Palkan määrä sidottu työsuoritukseen	14,02	49,53	5,61	15,89	14,95
Palkan määrä sidottu työaikaan	28,04	55,14	2,80	8,41	5,61

Tutkimusten mukaan taloudellinen turva ja palkitseminen motivoivat Z-sukupolvea. Onnistuneilla palkitsemisen kokonaisratkaisuihin on työmotivaation ja sitoutumisen lisäisinä suuri merkitys varsinkin digityössä (Vartiainen 2017, 129). Myös joissain kansainvälisissä ja suomalaisia Z-sukupolven työelämäodotuksia kartoittaneissa selvityksissä nuoret haluavat vaikuttaa palkkaansa omalla tekemisellään, eli kokevat työn suorituksen palkkauksen perusteena aikaa merkityksellisemmäksi (ks. esim. Kirchmayer & Fratričová 2018, 6027; Mellanen & Mellanen 2020, 305; Tapscott 2010, 90, 177). Tässä suhteessa nyt teetetyn kyselyn tulokset poikkeavat aiemmista tutkimustuloksista, koska aikaperusteinen palkkaus nousi suorituserusteista merkityksellisemmäksi vastaajien keskuudessa.

Kuten edellä on esitetty, selvitysten perusteella suomalaisille nuorille työn ominaisuuksista tärkeimmät olivat kilpailukykyinen palkkaus sekä esimieheltä saatava tuki, luottamus ja koulutusmahdollisuudet (Sjöberg 2019). Myös tässä opinnäytetyön kyselyssä työn taloudellinen ulottuvuus, palkka ja taloudelliset työsuhde-edut, koetaan tär-

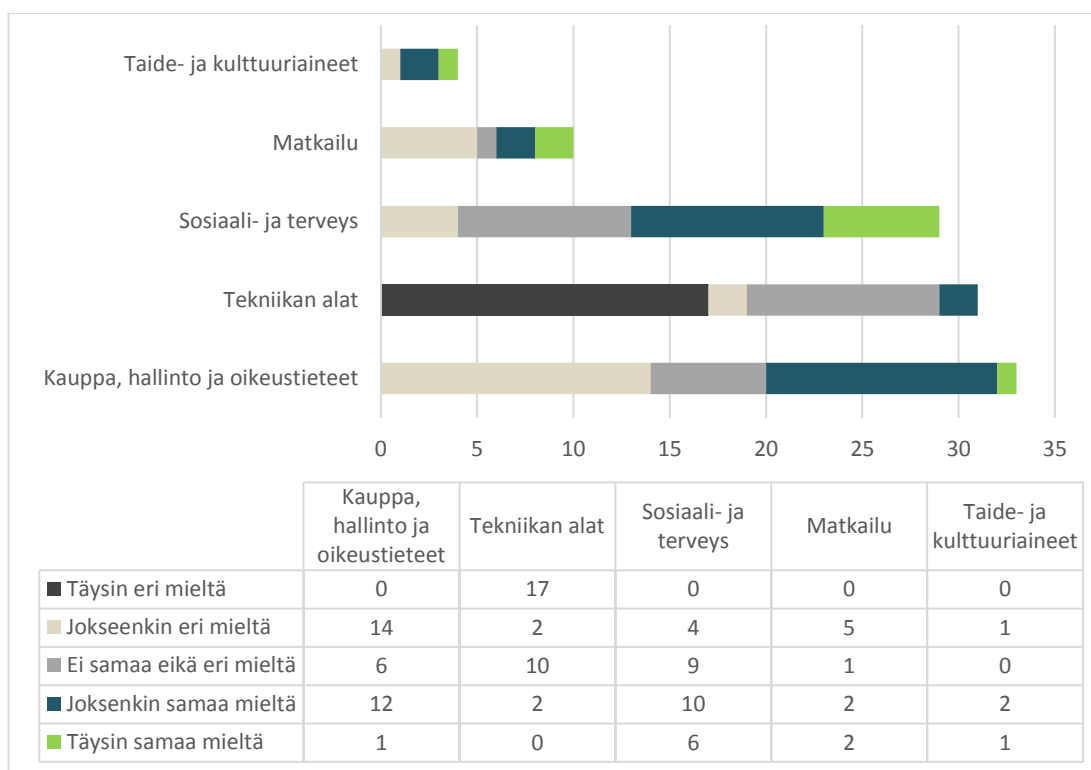
keiksi, mutta vasta työn sosiaalisten ulottuvuuksien ja kehittymismahdollisuuksien jälkeen. Nuorten silmissä työ ei ole pelkkä väline saada rahaa, mutta ei myöskään moraalinen velvollisuus. Työn odotetaan antavan enemmän kuin pelkkää rahaa (Haikkola & Myllyniemi 2020d, 247). Nuorten mielenkiinto on alkanut kohdistua entistä enemmän vapaa-aikaan ja työn merkitykselliseen sisältöön palkan ja statuksen sijaan. (Siltamäki 2020, 22). Merkityksellinen työ on sellaista tekemistä, jolla on jotain sisältöä ja väliä eli mielekästä tekemistä (Siltamäki 2020, 70). Universumin 2019 tutkimuksen tuloksissa opiskelijoiden työelämäodotuksien yksi painopiste oli työn merkityksellisyys (Sjöberg 2019). Tutkimusten mukaan merkityksetön, sisällyksetön työ altistaa työuupumukselle. Kun nuori saa tehdä työtä, jolla on tarkoitus, syntyy merkityksellistä työtä ja sen seurauksena työn imua, mikä taas nostaa työn suorituskykyä merkittävästi ja samalla organisaation tulos paranee. Aiemmissa selvityksissä on myös huomattu, kuinka selvästi tärkein yksittäinen asia nuorten tulevaisuuden unelmatyössä on mielenkiintoinen työn sisältö (Heikkilä ym. 2017, 25). Kun vastaajia pyydettiin kolmannessa kysymysosiassa arvottamaan omalla kohdallaan työn sisällön ja palkan välillä, painottuivat vastaukset selkeästi työn sisällön suuntaan, vaikka yli viidesosalla (22,43 %) kaikista vastaajista asialla oli vain vähän merkitystä. Sukupuolella oli myös tilastollisesti merkittävä vaikutus palkan merkitykseen tässä kyselyssä ($p = 0,0001$). Sen sijaan niiden vastaajien joukossa, joille työ merkitsee vain toimeentuloa, sosiaalista asemaa ja keinoa rahoittaa harrastukset myös korkean palkan merkitys korostui ($p > 0,0001$).



Kuvio 14. Korkean palkan tärkeys vastaajille sukupuolittain (n=107)

Sen sijaan kyselyn vastaajille on tärkeää, että palkka on sidoksissa omaan osaamiseen ja työsuoritukseen. Kuten edellä on jo todettu, palkka toimii nuorelle oman työpanoksen mittarina. Tässä yhteydessä on toki huomioitava palkan merkityksen raja-arvot, eli mitä pienempi palkka sitä enemmän sillä on merkitystä työntekijälle. Vastauksista heijastuu myös sukupolvivaikutus, eli epävarmuuden tunteen ja turvallisuudenkaipuun vaikutus palkan merkitykseen. Uudessa sirpaleisten työsuhteitten työelämässä, kun palkkapussi saattaa täyttyä usean eri työn- tai toimeksiantajan puolesta. Myös elämäntilanteen vaikutus näkyy rahan arvostuksena, varsinkin opiskelijoilla. (Kirchmayer & Fratričová 2018, 6027; Mellanen & Mellanen 2020, 305, 307.)

Palkan merkitystä suhteessa vapaa-aikaan mitattiin väitteellä ” Vapaa-aika on työstä maksettavaa palkkaa tärkeämpää” (Taulukko 6). Melkein kymmenen (9,35 %) prosenttia kaikista vastaajista oli täysin samaa mieltä ja noin viidennes (26,17 %) kaikista vastaajista jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. Vapaa-ajan arvostuksen asema kertoo taas siitä, kuinka suuri joukko Z-nuoria kokee vapaa-ajan vakituisen työn ja ahkeruuden sijaan tärkempänä asiana elämässään (Mellanen & Mellanen 2020, 73). Aiempien tutkimusten ja kirjallisuuden perusteella vapaa-aikaa arvostetaan nykyään korkealle, jopa palkkaa enemmän. Tekniikan alan opiskelijoista lähes 16 prosenttia oli täysin eri mieltä esitetyn väitteen kanssa. Eniten väitettä kannattivat sosiaali- ja terveysalan opiskelijat, joista melkein 6 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että vapaa-aika on työstä maksettavaa palkkaa tärkeämpää (Kuvio 15). Tämän väitteen kohdalla vastauksissa havaittiin paljon hajontaa, myös koulutusalojen sisällä. Väite selkeästi jakaa mielipiteitä, mikä taas osoittaa, kuinka heterogeenisesta sukupolvesta on kysymys. Muuttujien tilastollinen merkitsevyys testattiin vielä tilasto-ohjelmalla, jonka tulos vahvisti tilastollisen merkitsevyuden ($p > 0,0001$), mutta otantamenetelmän vuoksi vain tässä aineistossa.



Kuvio 15. Väitteen “Vapaa-aika on työstä maksettavaa palkkaa tärkeämpää” vastaukset vastaajien lukumäärinä opiskelualoittain

Myös suomalaisten arvo- ja asennetutkimuksissa on viitteitä siitä, että nuoret olisivat valmiita tinkimään ansioistaan, jos työaikaa lyhennettäisiin ja vapaa-aika samalla lisääntyisi (Siltamäki 2020, 78). EVAn 2019 suomalaisten arvoja ja asenteita kartoittaneessa kyselyssä esitettiin sama väite ja siitä saatujen vastausten perusteella varsinkin nuorempien sukupolvien kohdalla runsaamman vapaa-ajan mahdollisuus pienemmällä palkalla oli varteenotettava ajatus (Elinkeinoelämän valtuuskunnan www-sivut 2019). Z:t odottavat joustavaa työajankäyttöä (esim. Gaidhani, Arora & Sharma 2019, 2810).

Neljännessä kysymysosiossa kartoitettiin lisää Z-sukupolven kahdeksan normin sekä sukupolven arvopohjan vaikutusta työelämäodotuksiin. Taulukkoon seitsemän on lisätty saatujen vastausten lukumäärät ja suhteelliset osuudet. Liitetaulukosta 4 (Liite 4) taas voidaan lukea, kuinka vastauksissa oli hajontaa (2,42 - 4,93), mutta täysin eri mieltä olevia eli luvun yksi keskiarvoisia vastauksia ei tuloksissa esiintynyt.

Taulukko 7. Kysymysosion 4 vastaukset lukumäärinä ja prosenttisouuksina

n=107	Täysin samaa mieltä		Jokseenkin samaa mieltä		Ei samaa eikä eri mieltä		Jokseenkin eri mieltä		Täysin eri mieltä	
	lkm	osuus %	lkm	osuus %	lkm	osuus %	lkm	osuus %	lkm	osuus %
Esitetty väite										
Minulle on tärkeää vakaa ja turvattu työpaikka	73	68,22	29	27,10	0	0,00	4	3,74	1	0,93
Minulle on tärkeää työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino	78	72,9	27	25,23	0	0,00	1	0,93	1	0,93
Haluan urallani autonomiaa ja itsenäisyyttä	29	27,1	33	30,84	12	11,21	33	30,84	0	0,00
Yrittäjyys kiinnostaa minua	20	18,69	14	13,08	6	5,61	18	16,82	49	45,79
Minulle on tärkeää työskennellä jonkin tärkeän asian puolesta	24	22,43	49	45,79	4	3,74	30	28,04	0	0,00
Haluan saada harrastuksestani työn	19	17,76	25	23,36	6	5,61	21	19,63	36	33,64
Olen valmis vaihtamaan työnantajaa merkityksellisemmän työn perässä	50	46,73	46	42,99	5	4,67	6	5,61	0	0,00
Olen valmis muuttamaan työn perässä toiselle paikkakunnalle Suomessa	44	41,12	28	26,17	13	12,15	17	15,89	5	4,67
Minä haluan kansainvälisen työuran	21	19,63	15	14,02	10	9,35	32	29,91	29	27,1
Haluan työskennellä monimuotoisessa työyhteisössä	34	31,78	56	52,34	8	7,48	9	8,41	0	0,00
Henkilökohtaisesti tapahtuva kommunikaatio työpaikalla	61	57,01	29	27,1	15	14,02	2	1,87	0	0,00
Älylaitteilla tapahtuva kommunikaatio työasioissa	29	27,1	49	45,79	19	17,76	7	6,54	3	2,80
Viimeisimmän teknologian mukaiset ohjelmat ja laitteet työpaikalla	17	15,89	45	42,06	0	0,00	34	31,78	11	10,28

Väitteeseen: ”minulle on tärkeää vakaa ja turvattu työpaikka” suhtauduttiin erittäin myönteisesti, mikä ei yllättänyt kirjallisuuden perusteella. Yli 95 prosenttia kaikista vastaajista oli samaa mieltä väitteen kanssa ja vain viisi 107 vastaajasta esitti väitteestä eriävän mielipiteen. Asiaa tiedusteltiin, koska se liittyy Z-sukupolven avainkokemukseen, epävarmuuteen, minkä vuoksi heidän uskotaan olevan turvallisuudenkaipuisia ja haluaisivat mieluiten pysyvän työsuhteen (Myllyniemi 2017, 30).

Seuraavaksi paneudutaan viihteen, kokemusten sekä nopeuden painoarvoihin vastaajien työelämäodotuksissa. Näitä Z-sukupolven normeja mitattiin väitteillä:

- Uudet kokemukset (ka 4,15)
- Haluan työskennellä monimuotoisessa työyhteisössä (ka 4,07)
- Viimeisimmän teknologian mukaiset ohjelmat ja laitteet työpaikalla (ka 3,21)
- Mahdollisuus tehdä montaa asiaa samanaikaisesti (ka 2,81)
- Mahdollisuus matkustella (ka 2,74)
- Minä haluan kansainvälisen työuran (ka 2,69).

Z-sukupolvi on kasvanut teknologia käsissään ja siksi heidän uskotaan odottavan älykäästä teknologiaa myös työelämään. Tulgan (2016, 49-50) kirjoittaa teoksessaan, kuinka milleniaalit toivovat viimeisimmän teknologian mukaisia laitteita myös työpaikoilla käytettäväksi. Älyteknologia myös vähentää rutiininomaisia töitä ja lisää siten työn mielekkyyttä ja viihdearvoa (Heikkilä ym. 2017, 69). Teknologisten laitteiden käyttömahdollisuuksiin liittyviä odotuksia mitattiin pyytämällä vastaajia pohtimaan viimeisimmän teknologian mukaisten laitteiden ja ohjelmien merkitystä tulevilla työpaikoilla. Saadut vastaukset eivät olleet yksimielisiä, mutta enemmistön mielipide oli myönteinen. Vastaajista 15,89 prosenttia piti asiaa erittäin tärkeänä ja melkein puolet (42,06 %) jokseenkin merkityksellisenä asiana tulevalla työuralla. Kuitenkin melkein toinen puoli vastaajista ei nähnyt asialla olevan suurtakaan merkitystä omissa työelämäodotuksissa (42,06 % vähän tai ei lainkaan merkitystä). Edellä jo käsiteltiin kommunikaatiomuotoihin liittyviä työelämäodotuksia ja kyselystä saatujen vastausten mukaan selvä enemmistö (84,11 %) vastaajista halusi kommunikoida henkilökohtaisesti työpaikoilla älylaitteiden sijaan. Samassa yhteydessä todettiin myös, kuinka tulokset peilaavat hyvin tutkimuksia, joissa on havaittu, kuinka tärkeää Z-sukupolvelle sosiaalinen kanssakäyminen työkavereiden kanssa on.

Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, kuinka Z-sukupolvi odottaa työltä myös iloa, viihdettä, leikkimielisyyttä, elämyksiä ja kokemuksellisuutta (Tienari & Piekkari 2011, 14-15, Talouselämän www-sivut 2019: Tapscott 2010, 88). Myös tähän kyselyyn vastanneet odottavat uusia kokemuksia työelämältä - peräti 90,65 prosenttia kaikista vastaajista oli sitä mieltä. Täysin eri mieltä väitteen kanssa oli vain vajaa 2 prosenttia (1,87 %) kaikista vastaajista. Matkustusmahdollisuudet työn yhteydessä taas eivät kiinnostaneet vastaajia. Yli puolet (53,27 %) kaikista vastaajista oli väitteen

kanssa eri mieltä. Ja vain 14 prosenttia oli täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Matkustushalukkuuden vastausten kohdalla oli paljon vaihtelua ja vastauksia tarkemmin tulkittaessa selvisi, että matkailun opiskelijoille asia oli kaikkein tärkeintä tulevalla työuralla (7/10 vastaajasta täysin samaa mieltä). Kaikkein vähiten asia merkitsi sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille (23,36 % täysin eri mieltä). Erikoista vastauksissa oli, ettei kansainvälisen kaupan opiskelijoista yksikään ollut kiinnostunut työmatkustamisesta tulevalla urallaan. Asiaa testattiin vielä tilastollisen merkitsevyyden kannalta ja kaksisuuntaisen varianssianalyysin perusteella koulutusala vaikuttaa selvästi matkustushalukkuuteen ($p=0,001$).

Myöskään kansainvälisen uran tuomat kokemukset eivät kyselyn vastaajia houkutelleet (ka 2,69). Vastaukset olivat tämänkin väitteen kohdalla vaihtelevat, mutta selvästi yli puolet (57,01 %) kysymykseen vastanneista oli eri mieltä väitteen kanssa. Kansainvälinen työura oli erittäin (19,63 %) tai jossakin määrin tärkeää noin kolmasosalle (14,02 %) vastaajista. Kantaansa ei osannut kertoa 9,35 prosenttia vastaajista. Matkailualan opiskelijat suhtautuivat kansainvälisen työuran mahdollisuuteen kaikkein myönteisimmin (90,00 % täysin samaa mieltä) ja sosiaali- ja terveysalan opiskelijat kielteisimmin kaikista vastaajista (18,69 % täysin eri mieltä ja 2,80 % jokseenkin eri mieltä). Yllättävää on myös tämän väitteen kohdalla kuten matkustushalukkuutta mitattaessa, kuinka kansainvälisen liiketoiminnan opiskelijoista vain alle kolme prosenttia on kansainvälisen työuran kannalla. Nyt saadut tulokset poikkeavat Z-sukupolvea koskevista aikaisemmista tutkimuksista, joiden mukaan suuri osa suomalaisista nuorista suhtautuisi myönteisesti ulkomailla työskentelymahdollisuuksiin (Heikkilä ym. 2017, 22).

Monissa yhteyksissä zetoja on luonnehdittu tehokkaiksi useaa asiaa samanaikaisesti tekeviksi teknologisten sovellusten moniosaajiksi, mutta tuoreempien tutkimustulosten sekä tämän kyselyn tulosten perusteella ”multitaskaaminen” ja hektinen ja mehut puristava uraputkityöelämä ei Z-sukupolvea houkuttele, kuten edeltäviä sukupolvia, vaan he uskovat pärjäävänsä vähemmälläkin materiaalilla ja mammonalla. Melkein 60 prosenttia (58,88 %) kaikista vastaajista vierasti ajatusta ”multitaskaamisesta” tulevassa työelämässä (Taulukko 5). Tässäkin ilmiössä on taustalla sukupolvivaikutus: kohtuullistaminen kaikilla elämänalueilla heijastaa niin yhteiskunnallisia ilmiöitä kuin

sukupolvelle ominaista tapaa toimia. Ilmiössä voi myös olla kyse Zeta-nuorten erilaisesta sitoutumisesta työntekoon, jossa työnteolle ei haluta uhrata liikaa aikaa tai peräti halusta jättäytyä kokonaan pois työelämän oravanpyörästä. (Kirchmayer & Fratričová 2018, 6020; Tienari & Piekkari 2011, 92, 99, 100-102.)

Työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino oli tärkeää melkein kaikille vastaajille (98,10 % täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä). Kuitenkin kyselyyn vastanneista yllättäen vapaa-aika merkitsi palkkaa enemmän 35,50 prosentille ja peräti yli 40 prosenttia (40,20 %) vastaajista on jokseenkin tai täysin eri mieltä väitteen kanssa. Lisäksi melkein neljännes (24,30 %) kyselyn vastaajista ei edes osannut kertoa kantaansa. Syitä, miksi väitteeseen ei osattu ottaa kantaa, ei tällä tutkimusmenetelmällä pysty selvittämään.

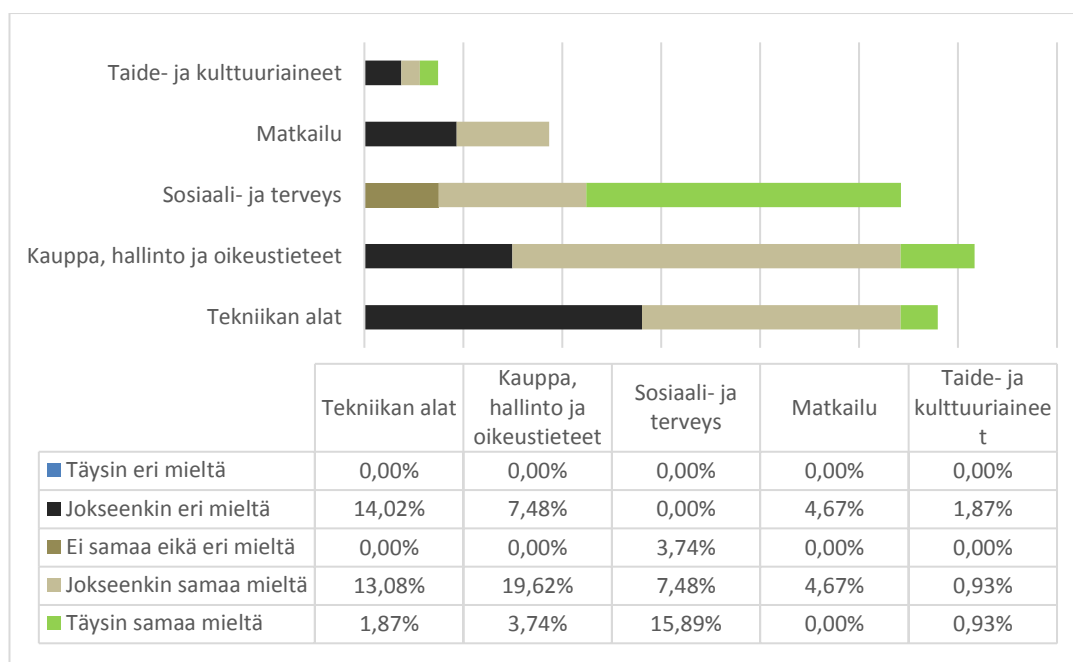
Kyselyssä esitetty väite ”Haluan saada harrastuksestani työn” liittyy Z-sukupolven oman itsensä toteuttamisen tarpeeseen, innovaatioihin ja vapauden normeihin. Työn sisällön tärkeyden ja merkityksellisyyden yhteydessä voidaan myös puhua ”oman jutun löytämisestä ja tekemisestä” työn välityksellä (Mellanen & Mellanen 2020, 337-338.). Tämä ilmiö liittyy läheisesti myös uuden työelämän asettamiin kehyksiin, jossa oma persoona yhdistetään työntekemiseen ennen näkemättömän kokonaisvaltaisesti (Berg & Ylöstalo 2020, 179). Suomalaisessa työelämä tutkimuksessa on tarkasteltu pyrkimyksiä tehdä elämäntavasta työ ja itsensä brändäämisen työllistymismahdollisuuksia ja todettu, että harva onnistuu elättämään itseään pelkällä harrastustoiminnalla (Berg & Ylöstalo 2020, 179). Asiaa mitattiin kyselyssä väitteellä: ”haluan saada harrastuksestani työn”. Väite jakoi vastaajien mielipiteet: hieman yli 40 prosentille (41,12 %) kaikista vastaajista olisi mieluista saada harrastuksesta työ, kun taas yli puolelle (53,00 %) asia ei ollut merkityksellinen. Vähiten väite sytytti teknisten alojen opiskelijoita (58 % eri mieltä) ja eniten asia merkitsi taidealojen opiskelijoita (75 % täysin samaa mieltä). Tutkimusten perusteella taidealojen opiskelijoille työelämä odotukset liittyvät elämäntyyli valintoihin enemmän kuin muilla aloilla. Heillä työelämään liittyvät valinnat tapahtuvat ”oman jutun tekemisen” ja työelämän todellisuuden tarjoaminen kehyksien sisällä (Tuppurainen 2009, 22). Myös seuraavaksi tarkasteltava väite autonomian ja itsenäisyyden merkityksestä uralla liittyy ”oman jutun tekemiseen” työelämässä.

Kun vastaajilta tiedusteltiin autonomian ja itsenäisyyden merkitystä tulevalla työuralla, reilusti yli puolet (57,94 %) vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. 42,06 % kaikista vastaajista ei joko ollut mielipidettä asiasta tai olivat jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa. Kukaan ei täysin tyrmännyt väitettä, koska täysin eri mieltä vastauksia ei annettu ensimmäistäkään. Tämä väite saattoi olla myös vaikea joillekin vastaajille, koska ei kantaa ilmaisevan vastauksen palautti yli kymmenesosa vastaajista (11,21 %).

Koska autonomian ja itsenäisyyden tarve on vahva vastaajien keskuudessa, voisi ajatella, että myös yrittäjyys kiinnostaisi. Yrittäjyyden kautta aukeaa mahdollisuuksia vaikuttaa asioihin, keinoja työn ja vapaa-ajan tasapainottamiseen, itsenäisyyden tarpeen tyydyttämiseen sekä se toimii oman itsensä toteuttamisen keinona eli yrittäminen tarkoittaa parhaimmillaan erittäin merkityksellistä työtä. (Mellanen & Mellanen 2020, 41). Tässä kyselyssä yrittäjyys kiinnosti keskimäärin vähäistä joukkoa vastaajista (ka 2,12/5, md 2). Tosin vastaukset olivat jakautuneet hajanaisesti, eli mielipiteet vaihtelivat paljon vastaajan mukaan (sd 1,60). Joidenkin aiempien tutkimusten perusteella suomalaiset nuoret kyllä suhtautuvat yrittäjyyteen myönteisesti, mutta eivät itse välttämättä halua yrittäjyyteen ryhtyä, vaikka erilaisten yrittäjyysurien ennustetaankin lisääntyvän merkittävästi tulevaisuudessa (Heikkilä ym. 2017, 25). Tähän kyselyyn vastanneet nuorten mielipiteet ovat linjassa näitten näkemysten kanssa. Vajaa viidennes (18,69 %) kaikista vastaajista oli erittäin kiinnostunut yrittäjyydestä tulevalla työurallaan, mutta peräti 62,20 prosenttia yrittäjyys ei houkutellut. Mielipide on myös selkeästi sukupuolisidonnainen: miehet suhtautuvat yrittäjyyteen naisia myönteisimmin. Vajaa seitsemän prosenttia (6,54 %) miespuolisista vastaajista ei ollut kiinnostunut yrittäjyydestä ollenkaan, kun vastaava luku oli naisvastaajien kohdalla 39,25 %. Myös kuudennessa kysymysosiossa tiedusteltiin nuorten aikeita toimia yrittäjänä tulevaisuudessa, ja siitä saadut vastaukset ovat samassa linjassa yrittäjyyden kiinnostavuuden kanssa. Lähes puolet (49,93 %) naisvastaajista oli täysin eri mieltä sen kanssa, että he tulisivat toimimaan yrittäjäammatissa tulevaisuudessa, kun miesten vastaava luku oli 11,21 prosenttia. Tulokset testattiin vielä tilastollisen merkitsevyyden kannalta ja molemmat tulokset olivat tilastollisesti merkitseviä ($p = 0,0006$ ja $p = 0,007$). Mutta otantamenetelmän vuoksi ei voida kuin varovaisesti olettaa, että nämä tulokset pätisivät myös SAMKin muihinkin opiskelijoihin eikä pelkästään tämän näytteen osalta.

Nyt saatuja tuloksia voidaan tulkita niin, että oman harrastuksen saamista omaksi työksi, sekä valinnanvapauden ja autonomisuuden tarvetta esiintyy eniten niiden vastaajien joukossa, jotka ovat kiinnostuneita myös yrittämisestä. Samankaltaisia tulkin- toja on tehty myös vuoden 2019 Nuorisobarometrin tuloksista (Berg & Ylöstalo 2020, 183). Harrastustoiminnan harjoittamisen taustalla on myös halu toteuttaa itseään työn kautta (Berg & Ylöstalo 2020, 187). Elämäntapatyötä haluavien nuorien työelämäodo- tuksissa korostuvat arvot ja omien tavoitteiden mukainen elämä, ei niinkään vakaa toi- meentulo ja pysyvä työ (Berg & Ylöstalo 2020, 190).

Myös seuraavien väitteiden kohdalla mitattiin työyhteisön tasavertaisuuteen liittyviä odotuksia sekä lisäksi Z-sukupolven yhdistettyä eettisyyden normia. Ensimmäisen kysymysosion vastausten perusteella Yli 65 prosenttia kaikista tämän opinnäytetyön kyselyn vastaajista mielsi työn keinoksi vaikuttaa itselle tärkeisiin asioihin ja yli 63 prosentille omien arvojen mukainen työ oli tärkeää. Tässä kysymysosiossa asiaa mi- tattiin väitteellä ”Minulle on tärkeää työskennellä jonkin tärkeän asian puolesta.” Tä- hän väitteeseen saadut vastaukset jakautuivat niin, että asiaan suhtauduttiin pääosin myönteisesti (22,43 % täysin samaa mieltä, 45,79 % jokseenkin samaa mieltä ja 28,04 % jokseenkin eri mieltä).



Kuvio 15. Väitteen ”Minulle on tärkeää työskennellä jonkin tärkeän asian puolesta” vastaukset opiskelualoittain

Halukkuutta työskennellä monimuotoisessa työyhteisössä kysyttiin, koska ensinnäkin se on uuden työn normi; tulevaisuuden työpaikkoja kuvastaa digitaalisuudenrinnalla monimuotoisuus ja sen kautta suvaitsevaisuuden ja tasa-arvoisuuden tärkeys. Lisäksi väitteellä haluttiin myös mitata Z-sukupolven liitettyjä erityispiirteitä eettisesti toimivista, globaaleista, moniarvoisista nuorista ja siitä, miten nämä arvot toteutuvat työelämässä heidän kohdallaan. Saadut vastaukset vahvistivat teorian tämänkin väitteen kohdalla. Monimuotoisessa työyhteisössä työskentelyä piti tärkeänä suurin osa kaikista vastaajista (31,78 % erittäin tärkeää, 53,24 % jokseenkin tärkeää). Vähemmistölle vastaajista asia ei ollut tärkeällä sijalla työelämäodotuksissa (8,41 % jokseenkin eri mieltä). Z-sukupolven moniarvoisia arvoja tukevaa oli, ettei yksikään vastaaja ollut täysin erimieltä väitteen kanssa.

Opiskelijoiden muuttohalukkuutta työn perässä kysyttiin, koska Suomi on alueellisesti eriarvoistumassa ja Satakuntaa pidetään yhtenä muuttotappioalueena. Kasvukeskukset ja pääkaupunkiseutu houkuttelevat ihmisiä, varsinkin nuoria, koska työpaikat ja parhaimmat palvelut ovat siellä. Nuorisobarometrien tulokset kertovat samasta ilmiöstä: nuoret ovat valmiita muuttamaan työn perässä (Haikkola & Myllyniemi 2020b, 55; Haikkola & Myllyniemi 2020d, 247; Myllyniemi 2017, 57). Myös kyselyn vastaajat suhtautuivat pääosin myönteisesti työn perässä muuttamiseen Suomessa. Kaikista vastaajista yli 40 prosenttia (41,11 %) oli valmiita muuttamaan työn perässä toiselle paikkakunnalle Suomessa ja vajaat viisi prosenttia (4,67 %) oli täysin asiaa vastaan. Satakuntalaisista vastaajista 36,24 prosenttia oli erittäin valmiita muuttamaan työn perässä toiselle paikkakunnalle Suomessa. Varsinaissuomalaisista vastaajista taas tasan 40 prosenttia. Uudeltamaalta ja Keski-Pohjanmaalta Satakuntaan opiskelemaan muuttaneet suhtautuivat muuttoajatuksen myös erittäin myönteisesti. Loogista onkin, että jo opiskelujen perässä kotipaikkakunnalta muuttaneet ovat valmiita muuttamaan myös työn perässä. Koska suomalaiset nuoret muuttavat aikaisin pois kotoaan, varhainen itsenäistyminen yhdessä kasvatuksen kanssa selittää, miksi Z-sukupolvi odottaa esimieheltä enemmän vanhemmuuteen liittyviä tekijöitä, kuten tukea ja valmentavaa otetta, kuin auktoriteettia (Mellanen & Mellanen 2020, 69; Tulgan 2016).

Tuloksista haluttiin vielä tutkia, vaikuttaako syntymäpaikkakunta muuttohalukkuuteen. Varianssianalyysillä ($F=2,03$ ja $p=0,0439$) selvisi, että asia on näin. Tulos varmistettiin mielipideasteikoille sopivalla merkitsevyys-testillä, koska tarkasteltavat

muuttujat ovat mielipideasteikollisia eli varianssianalyysin hyödyntämä keskiarvo ei välttämättä sopivin tunnusluku mielipideasteikolle. Myös Kruskal-Wallis merkitsevyystestin p-arvo 0,034 oli tilastollisesti merkitsevä 95 prosentin luottamusvälillä.

Tutkimusten valossa on selvää, että tulevaisuuden työelämässä odotukset kohdistuvat työn sisällöllisiin tekijöihin entistä enemmän (Haikkola & Myllyniemi 2020d, 247; Siltamäki 2020, 70). Sisällöllisesti merkityksellinen työ on yksinkertaisesti sellaista tekemistä, jolla on jotain väliä sen tekijälle. Tutkimuksista on selvinnyt, että moni olisi valmis vaihtamaan työnantajaa myös merkityksellisemmän työn saamiseksi. Tässä kyselyssä väitteeseen suhtauduttiin myös pääosin myönteisesti, keskimäärin neljä viidestä vastaajasta olisi valmis vaihtamaan työnantajaa, jos mahdollisuus merkityksellisempään työhön tarjoutuisi. Ei Z-nuorta välttämättä kiinnosta siivoustyöt, kun eläntönsä voi ansaita meikkaamalla itseään, ja bloggaamalla siitä sosiaalisessa mediassa. Uuden työn markkinoilla työn merkityksellisyyden ja siten tarpeellisuuden määrittelee työntekijä itse (Siltamäki 2020, 76). Tässä on vahvasti kyse Z-nuorten työelämäodotuksia määrittävästä yksilöllisyyden erityispiirteestä ja kotikasvatuksesta sen taustalla (Siltamäki 2020, 71; Tulgan 2016). Tämän ilmiön taustalla vaikuttavat myös työmarkkinoiden ja työsuhteiden ehdot, jotka heijastuva nuorten sitoutumiseen. Jos tarjolla on paljon epätyypillisiä ja määräaikaista työsuhteita, Z-sukupolvi ei sitoudu työntajajaan, kun työnantajatkaan eivät sitoudu heihin (Tienari & Piekkari 2011, 99). Nykytyöelämässä on lisäksi valinnanvaraa ja ihmisillä parempi käsitys oikeuksistaan kuin ennen, eikä töitä siksi haluta tehdä ihan millä tahansa ehdoilla – tai kenelle tahansa (Siltamäki 2020, 74-75). Tätä asiaa käsitellään lisää kuudennessa kysymysosiossa vakituisen työsuhteen merkityksen pohdinnan yhteydessä.

8.4 Viides kysymysosio: Johtamisodotukset

Tämän opinnäytetyön kyselyn tuloksissa esiteltiin jo aiemmin hyvän esimiestyön merkitystä vastaajille, ja vastauksista ilmeni, että Z-nuoret arvostavat hyvää esimiestyötä erittäin korkealle (ka 4,85). Viidennessä kysymysosiossa keskitytään ainoastaan johtamisodotuksiin mittaamalla yksityiskohtaisemmin Z-opiskelijoiden käsityksiä ja odotuksia hyvälle esimiestyölle. Väitepatteriston (Taulukko 8) avulla pyrittiin mittaamaan tutkimuskirjallisuudessa kaikkein merkityksellisimmiksi osoittautuneiden esimiestyön

ominaisuuksien ja osa-alueiden, kuten tunneälyn ja motivoinnin, merkitystä vastaajille. Vastaajia pyydettiin pohtimaan esitettävien väitteiden merkitystä esimiestyössä ja valitsemaan annetuista vastausvaihtoehdoista omaa mielipidettä parhaiten kuvaava vaihtoehto. Tuloksia silmäiltäessä huomionarvoista oli, kuinka jokaisen esitetyn väitteen keskiarvo (Liite 4, taulukko 5) nousi kaikissa vastauksissa yli neljän eli vastaajat olivat hyvinkin samaa mieltä esitettyjen väitteiden kanssa. Vastausten hajonta eri tekijöiden välillä olikin hyvin marginaalista, sillä kaikkien väitteiden vastausten keskiarvot sijoittuivat välille 4,12 - 4,98. Voidaan siis olettaa, että nyt mitattuja asioita myös esimiestyöltä erityisesti odotetaan.

Taulukko 8. Kysymysosion 5 vastaukset lukumäärinä ja prosenttisouuksina

n=107	Täysin samaa mieltä		Jokseenkin samaa mieltä		Ei samaa eikä eri mieltä		Jokseenkin eri mieltä		Täysin eri mieltä	
	lkm	%-osuus	lkm	%-osuus	lkm	%-osuus	lkm	%-osuus	lkm	%-osuus
Esitetty väite										
Minusta on tärkeää, että esimies antaa selkeän ohjeistuksen työtehtäviin ja tavoitteisiin	92	85,98	14	13,08	0	0,00	1	0,93	0	0,00
Minusta on tärkeää, että esimies antaa riittävästi aikaa opetella työtehtävät	93	86,92	13	12,15	0	0,00	1	0,93	0	0,00
Minusta on tärkeää, että esimiehellä on riittävästi aikaa säännöllisille kahdenkeskisille keskusteluille	46	42,99	47	43,93	0	0,00	14	13,08	0	0,00
Minusta on tärkeää, että esimies antaa säännöllisesti palautetta	61	57,01	37	34,58	0	0,00	9	8,41	0	0,00
Minusta on tärkeää, että esimies luottaa osaamiseeni	85	79,44	22	20,56	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Minusta on tärkeää, että esimies kohtelee oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti kaikkia työpaikalla	105	98,13	2	1,87	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Minusta on tärkeää, että minulla on mahdollisuus kysyä esimiehen päättökset	58	54,21	43	40,19	4	3,74	2	1,87	0	0,00
Minusta on tärkeää, että esimies on joustava	67	62,62	40	37,38	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Minusta on tärkeää, että esimies on ymmärtäväinen	92	85,98	15	14,02	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Minusta on tärkeää, että esimies antaa riittävästi vapautta työtehtävien suhteen	45	42,06	45	42,06	2	1,87	15	14,02	0	0,00

Minusta on tärkeää, että esimies kuuntelee ehdotuksiani	79	73,83	25	23,36	3	2,80	0	0,00	0	0,00
Minulle on tärkeää, että esimies on kiinnostunut työstäni	74	69,16	24	22,43	2	1,87	7	6,54	0	0,00
Haluan, että esimies antaa yksilöityjä työtehtäviä, joissa huomioidaan oma osaamiseni ja lahjakkuuteni	43	40,19	49	45,79	9	8,41	6	5,61	0	0,00
Minusta on tärkeää, että esimies perustelee määräämänsä tehtävät	51	47,66	44	41,12	2	1,87	10	9,35	0	0,00
Odotan rentoa kanssakäymistä esimiehen kanssa	55	51,4	50	46,73	0	0,00	2	1,87	0	0,00
Minusta on tärkeää, että esimiestä on helppo lähestyä	101	94,39	6	5,61	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Minusta on tärkeää, että esimies kannustaa minua	75	70,09	26	24,3	0	0,00	6	5,61	0	0,00

Vastaajien mielestä esimiehen toiminnan olisi ehdottomasti täytettävä oikeudenmukaisuuden kriteerit - kyselyn tämän osion vastauksista kaikkein korkeimman keskiarvon (4,98) sai oikeudenmukaisen ja tasapuolisen esimiestyön merkitys. Peräti kahta vastaajaa lukuun ottamatta asiasta oltiin täysin samaa mieltä vastaajien keskuudessa. Organisaation oikeudenmukaiset menettelytavat ja toimiva vuorovaikutus (helposti lähestyttävä, ymmärtäväinen esimies, jolla on aikaa keskusteluille) toimivat oivallisina motivaattoreina nuorille työntekijöille. Organisaatioiden johtamisessa tasa-arvoisuuden odotukset tulisi huomioida tukemalla henkilöstön moninaisuutta sekä erilaisten ajatusten ilmaisuvapautta, tasa-arvoa sekä avointa ja vapaata organisaation kaikki jäsenet tavoittavaa informaationkulkua (Tienari & Piekkari 2011, 22, 214).

Nuoret näkevät lähiesimiehen roolimallina ja siksi esimiehen henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, (esimiestä on helppo lähestyä 94,39 % täysin samaa mieltä, esimies on ymmärtäväinen 86,98 % täysin samaa mieltä, esimies on joustava 62,62 % täysin samaa mieltä) empatiakykyyn ja tunnejohtamiseen ja oikeudenmukaiseen toimintaan liittyvät väitteet olivat vastaajille selkeästi merkityksellisempiä kuin muut tässä kysymysosiossa esitetyt väitteet. Myös tutkimuskirjallisuudessa ollaan sitä mieltä, että tunneälyn ja ihmisten tilannejohtamiseen liittyvät seikat korostuvat Z-nuorten esimiestyössä. (Vartiainen 2017, 129.)

Kyselyn tulokset vastaavat pääosin aiempia tutkimustuloksia nuorten johtamisodotuksista. Vuorovaikutteista ja henkilökohtaista kommunikaatiomahdollisuuksia odotetaan

ja arvostetaan myös esimiehellä. Nuorille se tarkoittaa esimiehen läsnäoloa, henkilökohtaista ohjausta kahdenkeskisten keskustelujen kautta, lähiesimiehen tuki kannustajana (Tulgan 2016, 133; Vartiainen 2017, 129). Kunnollinen ja kiireetön perehdytys on noussut yhdeksi kärkitoiveeksi monissa Z-nuoria koskevissa työelämä tutkimuksissa, sillä nuorille on tärkeää tehdä asioita oikealla tavalla (esim. Tapscott 2010, 184-185; Tienari & Piekkari 2011, 148-149). Myös tämän kyselyn tulokset tukevat vahvasti esimiehen palautteenannon, kannustuksen ja ohjauksen erityisen tärkeää merkitystä Z-nuorille. Asioita mitattiin väitteillä:

- Minusta on tärkeää, että esimies antaa riittävästi aikaa opetella työtehtävät (ka 4,85)
- Minusta on tärkeää, että esimies antaa selkeän ohjeistuksen työtehtäviin ja tavoitteisiin (ka 4,84)
- Minusta on tärkeää, että esimies kannustaa minua (ka 4,59)
- Minusta on tärkeää, että esimies antaa säännöllisesti palautetta (ka 4,40).

Esimiehen ymmärtäväinen ja tukeva asenne sekä henkilökohtainen selkeä ja rakentava palaute on ensisijaisen tärkeää. Myös kyselyn vastaajien joukossa palautetta arvostettiin korkealle. Jopa 91,59 prosenttia kaikista vastaajista allekirjoitti palautteenannon tärkeyden työelämässä ja hieman yli kahdeksan prosenttia (8,41 %) oli jokseenkin eri mieltä palautteenannon tärkeydestä. Vastaajat arvostivat myös esimiehen selkeitä ohjeistuksia työtehtävien ja tavoitteiden saavuttamiseksi (85,98 % täysin samaa mieltä ja 13,08 % jokseenkin samaa mieltä). Riittävä perehdytys auttaa myös tasoittamaan nuorten siirtymiä työyhteisön jäseneksi ja työpaikan tavoille. Perehdytyksessä on kyse itse työtehtävien opettamisen lisäksi työpaikan sääntöjen, työetiikan- ja tapojen, opettamisesta nuorille kokemattomille työntekijöille, jotka kuitenkin haluavat tehdä asiat oikein. (Airila & Nykänen 2018; Rampton 2017; Talouselämän www-sivut 2019; Tulgan 2016 127-131.)

Myös sosiaaliset palkkiot kuten kehuminen ja kannustus motivoivat nuoria työntekijöitä erityisen hyvin; saavuttamisen tunne yhdessä esimieheltä saadun kannustuksen ja palautteen kanssa ovat vahvoja työmotivaation lähteitä. Asiaa kysyttäessä vastaajat eivät olleet yhtä vahvasti tämän väitteen takana kuin muiden tässä kysymyssosiossa aiemmin esitettyjen väitteiden kohdalla. Silti yli 70 prosenttia (70,09 %) kaikista vastaajista piti kannustamista tärkeänä ja jokseenkin samaa mieltä sen tärkeydestä oli lähes neljännes (24,30 %) vastaajista. Työssä saavuttamisen tunne erittäin tärkeä motivaattori,

siksi esimiehen tärkeää antaa aikaa opetella työtehtävät kunnolla sekä ohjeistaa työntekijät sekä tehtäviin, että tavoitteisiin kunnolla, jotta asetetut tavoitteet voidaan saavuttaa. Vastaajat arvostivat myös sitä, että esimies on kiinnostunut heidän työstään. Melkein 70 prosenttia (69,16 %) kaikista vastaajista oli täysin tätä mieltä, 22,543 prosenttia jokseenkin samaa mieltä ja vajaa seitsemän prosenttia (6,54 %) jokseenkin eri mieltä.

Kyselylomakkeessa esitetyt väitteet ”Haluan, että esimies antaa yksilöityjä työtehtäviä, joissa huomioidaan oma osaamiseni ja lahjakkuuteni” sekä ”Minusta on tärkeää, että esimies luottaa osaamiseeni” liittyvät sukupolveen liitettyyn erityispiirteeseen, jonka mukaan zetat ovat kaikkien heterogeenisin sukupolvi, jolle yksilöllisyys on tärkeimpiä identiteetin rakennuspalikoita, myös työelämässä (ks. esim. Tulgan 2016, 9). Z-työntekijät odottavat, että heidän osaamiseensa luotetaan. Melkein 80 prosentille (79,44 %) vastaajista asia oli erittäin tärkeää. Tämä liittyy myös siihen, että zetat haluavat tulla otetuiksi tosissaan ja saavan oikeita työtehtäviä jo työsuhteen alussa. Osaamiseen luottaminen liittyy myös sen hyödyntämiseen työpaikoilla. Zetat ovat kaikista sukupolvista kyvykkäin sosiaalisen median käyttäjäryhmä, jolla on laajat sosiaaliset verkostot ja erilaiset kanavat, joita hyödyntävät myös työssään (Adecco 2015, 2). Työelämässä voidaan saada paljon hyötyä siitä, kun zetat eivät ”pimitä” tietojään, kuten vanhemmat sukupolvet, vaan haluavat jakaa tietojään ja osaamistaan toisilleen (Tienari & Piekkari 2011, 112).

Väitteeseen, jossa kysyttiin, miten tärkeää on saada yksilöityjä, oman osaamisen ja lahjakkuuden huomioimia työtehtäviä, saatujen vastausten perusteella väite pitää paikkansa myös tässä joukossa. Täysin samaa mieltä väitteen kanssa oli 40,19 prosenttia kaikista vastaajista, jokseenkin samaa mieltä 45,79 prosenttia ja eri mieltä asiasta oli 5,61 prosenttia kaikista vastaajista. SAMKin opiskelualoista tekniikan opiskelijat olivat eniten väitteen kannalla: 51,62 prosenttia heistä oli täysin samaa mieltä väitteen kanssa, terveystieteiden opiskelijoista 37,93 prosenttia ja kaupan, hallinnon ja oikeustiedon opiskelijoista 33,33 prosenttia täysin samaa mieltä. Erikoista oli, että väite merkitsi vähiten taidealojen vastaajille, ala, joka perustuu lahjakkuuteen erityisen paljon: 25 prosenttia heistä oli täysin samaa mieltä. Tosin taidealan vastaajia oli vain neljä, siksi sattuman osuus on suuri, eikä yleistä kannata tehdä. Saatujen tulosten tilastollista

merkitsevyyttä eli vaikuttaako opiskeluala siihen, miten väitteeseen suhtauduttiin, testattiin vielä non-parametrisellä testillä ($p=0,0162$) eli tulos on tilastollisesti merkitsevä 95 prosentin luottamusvälillä. Sen sijaan sukupuolella ei ollut vaikutusta vastauksiin tämän väitteen osalta (tilastollinen merkitsevyys $p=0,423$, Pearsonin korrelaatiokerroin $R=0,2316$ virhemarginaali $\Lambda=0,000$).

Tutkimuskirjallisuudessa viitataan toistuvasti esimiestyön yhteydessä Z-sukupolven kotikasvatukseen ja siihen, miten se vaikuttaa zetojen johtamisodotuksiin. Näiden näkemysten perusteella pettymyksiltä suojeleva, yhtiökannustava, keskusteleva vanhemmuus, jossa ei auktoriteettiasemaan ole nojattu, on saanut Z:t uskomaan oman toimintansa erinomaisuuteen ja luonut liian optimistisen kuvan tulevaisuudesta (Mellanen & Mellanen 2020, 66; Tulgan 2016, 58). Kasvatuksen uskotaan ilmenevän Z-työntekijöiden halussa kyseenalaistaa esimiehen päätökset - heille on tärkeää, että esimies perustelee päätöksensä ja keskustelee asioista heidän kanssaan, kuten kotonakin on totuttu tekemään. Myös tähän kyselyyn vastanneet Z:t haluavat esimiehen perustelevan määräämänsä tehtävät: melkein 95 prosenttia vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä asiasta (54,21 % täysin samaa mieltä ja 40,19 % jokseenkin samaa mieltä). Vain kaksi vastaajaa ($n=107$) ajatteli, ettei asialla ole juurikaan merkitystä. Samasta ilmiöstä on kyse Z-nuorten halussa keskustella esimiehen kanssa. Keskustelumahdollisuuksien ja kuulluksi tulemisen edellytyksenä työpaikoilla taas on, että esimiestä on helppo lähestyä. Z-sukupolvi on tietoisempi oikeuksistaan ja myös uskaltaa nostaa epäkohdat esille työpaikoilla (Tapscott 2010, 167-168). Myös tämän kyselyn vastaajista suurimmalle osalle oli tärkeää, että esimies kuuntelee heidän ehdotuksiaan (78,73 % täysin samaa mieltä, 23,36 % jokseenkin samaa mieltä). Kuten vastauksista voidaan lukea, nuorille on myös tärkeää saada keskustella esimiehen kanssa säännöllisesti (42,99 % täysin samaa mieltä ja 43,93 % jokseenkin samaa mieltä). Yksikään kyselyyn vastanneista ei ollut täysin eri mieltä väitteen kanssa, vaikka pieni osa (13,08 %) vastaajista ilmaisisikin jonkin verran eroavan kantansa.

Edelliseen väitteeseen liittyy autonomian tarve eli vapauden normi, jota Z odottavat myös esimiestyöltä. Asiaa mitattiin väitteellä ”Minusta on tärkeää, että esimies antaa riittävästi vapautta työtehtävien suhteen”. Kyselyn vastauksista piirtyy tässäkin kohtaa kuva heterogeenisestä joukosta nuoria, joista yhdelle asia on merkityksellistä (42,02

Koulutukseni takaa minulle riittävät valmiudet pärjätä työelämässä	14	13,08	70	65,42	6	5,61	7	6,54	10	9,35
Haluan saada vakituisen työsuhteen heti valmistumisen jälkeen	14	13,08	56	52,34	0	0,00	26	24,3	11	10,28
Haluan saada koulutustani vastaavaa työtä	53	49,53	53	49,53	0	0,00	1	0,93	0	0,00
On todennäköistä, etten pääse heti valmistumisen jälkeen töihin, vaan jään työttömäksi	11	10,28	12	11,21	15	14,02	23	21,50	46	42,99
On todennäköistä, että joudun vaihtamaan työpaikkaa useita kertoja työurani aikana	30	28,04	37	34,58	15	14,02	22	20,56	3	2,80
On todennäköistä, etten pääse heti valmistumisen jälkeen oman alan töihin	18	16,82	34	31,78	10	9,35	36	33,64	9	8,41
On todennäköistä, että toimin yrittäjänä valmistumisen jälkeen	18	16,82	8	7,48	2	1,87	20	18,69	59	55,14
Tulevaisuuden työelämä merkitsee jatkuvia muutoksia ja epävarmuutta	18	16,82	26	24,3	10	9,35	23	21,50	30	28,04
Tulevaisuuden työelämä on täynnä mahdollisuuksia	51	47,66	48	44,86	1	0,93	4	3,74	3	2,80
Olen valmis yhdistelemään vaihtelevasti palkansaaja-työtä, yrittäjä- tai freelancetyötä työurallani	15	14,02	15	14,02	8	7,48	15	14,02	54	50,47
Työelämässä pysyminen edellyttää jatkuvaa koulutautumista	23	21,5	59	55,14	13	12,15	11	10,28	1	0,93

Suomalaisen työelämän Z-sukupolven yhtenä avainkokemuksena pidetään vuosien 2008-2009 finanssikriisiä, jonka seurauksena Z-sukupolven edustajia luonnehditaan epävarmoiksi ja jopa pelokkaiksi tulevaisuuden suhteen. Seuraavilla väitteillä haluttiin selvittää, onko työelämän epävarmuus nostanut työn arvostusta ja korostanut vakituisen työn merkitystä nuorten keskuudessa, kuten monissa tutkimuksissa on näin todettu asian olevan (esim. Järvensivu & Syrjä 2014, 56; Mellanen & Mellanen 2020, 74; Pyöriä ym. 2017, 10-11; Rintamäki 2016, 227, 228; Siltamäki 2020, 66, 69; Tuppurainen 2010, 17).

- Tulevaisuuden työelämä on täynnä mahdollisuuksia (ka 4,31)
- On todennäköistä, että joudun vaihtamaan työpaikkaa useita kertoja työurani aikana (ka 3,68)
- Haluan saada vakituisen työsuhteen heti valmistumisen jälkeen (ka 3,34)
- On todennäköistä, etten pääse heti valmistumisen jälkeen oman alan töihin (ka 3,15)

- Tulevaisuuden työelämä merkitsee jatkuvia muutoksia ja epävarmuutta (ka 2,80)
- On todennäköistä, etten pääse heti valmistumisen jälkeen töihin, vaan jään työttömäksi (ka 2,24).

Vastauksia tulkittaessa on huomioitava, että nuorten tulevaisuutta koskeva aikaperspektiivi on varsin lyhyt. Nuoret elävät tässä hetkessä epävarmassa maailmassa, jossa työelämän tapahtumien ennustaminen on mahdotonta, eivätkä he välttämättä halua tai omaa elämäntilanteesta johtuvia resursseja suunnitella tulevaisuuttaan kovin pitkäksi aikaa eteenpäin (Heikkilä ym. 2017, 7; Mellanen & Mellanen 2020, 38-39). Tämä ilmiö voidaan havaita erityisesti väitteen ”Tulevaisuuden työelämä merkitsee jatkuvia muutoksia ja epävarmuutta” vastausten kohdalla. Ensinnäkin vastauksissa oli paljon hajontaa (Liite 4, Taulukko 6) ja toiseksi vastaukset painottuivat neutraaliin kantaan (mediaani 3), jota voidaan tulkita niin, että vastaajat eivät osanneet sanoa mielipidetään asiasta. Hajonnasta huolimatta pääosa vastauksista painottui negatiivisen kannan puolelle (21,50 % jokseenkin eri mieltä ja 28,04 % täysin eri mieltä). Väitteeseen, jonka mukaan tulevaisuuden työelämä on täynnä mahdollisuuksia, suhtauduttiin erittäin myönteisesti, sillä 92,52 prosenttia vastaajista näkee tulevaisuuden työelämän tarjoavan mahdollisuuksia epävarmuuksien sijaan ja vain seitsemän vastaajaa (n=107) ilmaisi kielteisen kannan tämän väitteen kohdalla. Näistä vastauksista voisi päätellä, että kyselyyn vastanneet Z-nuoret eivät koe tulevaisuuden työelämää niin epävarmana kuin sukupolvitutkimusten ja ennustusten mukaan voisi odottaa. Myös tuoreimmassa vuoden 2019 Nuorisobarometrissa todettiin sama ilmiö - nuoret suhtautuvat tulevaan työelämäänsä luottavaisesti ja innostuneesti (Haikkola ym. 2020, 6). Nykynuorilla on myös, toisin kuin edeltävillä sukupolvilla, varaa miettiä, minkälainen työ sopii juuri omalle persoonalle ja siksi nuoret pystyvät näkemään oman tulevaisuutensa paljon valoisampana kuin ympäröivän maailman (Siltala 2020, 115; Siltamäki 2020, 70, 72).

Työelämän sukupolvitutkimuksessa korostetaan sitä, kuinka työelämän epävarmuus ilmenee vakituisen ja pysyvän työn arvostuksen nousuna nuorten parissa. (esim. Järvensivu 2014a, 32; Pyöriä ym. 2017, 10-11; Siltamäki 2020, 69; Tuppurainen 2010, 17). Joidenkin tutkimusten ja selvitysten perusteella vakityö voisi peräti olla nuorille tavoittelemisen arvoisempi kuin unelmatyö (Adecco 2015, 4, 9). Turun yliopiston Tulevaisuuden tutkimuskeskuksen (Heikkilä ym. 2017, 24) nuorten tulevaisuuskuvia kartoittaneessa hankkeen vastausten perusteella voidaan ajatella, että vakituinen työsuhte

koetaan turvalliseksi vaihtoehdoksi, koska se antaa säännöllisen toimeentulon ja raamit tulevaisuuden rakentamiselle. Nuorten 16-20 -vuotiaiden suomalaisten arvomaailmaa ja tulevaisuudenodotuksia selvittäneen tutkimushankkeen tulosten mukaan yli 60 prosenttia unelmoi vakituisesta työpaikasta (Heikkilä ym. 2017, 5, 22). Valtaosa tuoreimpaan Nuorisobarometriin vastanneista nuorista haluaa pitkiä työsuhteita tulevalla työuralla; seitsemän kymmenestä ei uskonut vaihtavansa ammattia ja yli puolet vastaajista ei uskonut useampaan työpaikan vaihtoon tulevalla työuralla (Siltala 2020, 115). Myös Siltala näkee tässä sukupolvivaikutuksen, koska Z:t ovat kuulleet koko ikänsä julkista keskustelua pätkätöiden työmarkkinoista ja nuorten vaikeuksista päästä työelämään, on heitä yhdistänyt kokemus synnyttänyt sukupolvelle avainkokemuksen ja yhteisen sukupolvitietoisuuden. Siksi onkin yllättävää, kuinka tähän kyselyyn vastanneiden nuorten mielipide ei yksimielisesti tukenut aiempaa tutkimusnäyttöä. Aiemman tutkimusnäytön valossa vain pieni osuus (13,08 %) kyselyyn vastaajista halusi saada vakituisen työn valmistuttuaan, mutta jokseenkin samaa mieltä oli sentään yli 50 prosenttia (52,32 %) vastaajista. Silti eri mielipidettä olevien lukumäärä oli suuri: melkein neljäsosalle kaikista vastaajista (24,30 %) ja 10,28 prosentille vakituisen työn saaminen ei ollut lainkaan tärkeää valmistumisen jälkeen. Siltalan (2020, 118) mukaan työpaikan saannissa vaikuttavat eri asiat kuin ennen. Uuden työn markkinoilla motivaatio, työkokemus ja ammattitaito eivät näytelisi yhtä suurta roolia työpaikan saannissa kuin ennen. Siltala (2020, 118) jatkaa, kuinka nuoret ovatkin eri yhteiskunnallisten syitten takia pakotettuja jatkamaan nuoruuttaan ja keskittämään arvostuksensa painopisteen elämyksiin ja tähän hetkeen, kun vakituisen työpaikan saaminen ei onnistu. Vaikka työelämä yksilöllistyy zetojen mukana, osuu työmarkkinoiden epävarmuus kaikkien kohdalle. Rintamäen (2016, 227-228) mukaan epävarmuus ilmenee juuri siinä, kun työpaikkoja ei pidetä itsestäänselvyytenä ja vakituisen työpaikan saantia pidetään yhtenä elämän huippukohdista. Tässäkin mielessä vastaajien laimea suhtautuminen vakituisen työpaikan saamiseen yllättää. Koska, vastaukset eivät aivan vastanneet aiempia tutkimuksia, olisi väärin todeta kyselyyn vastanneiden SAMKin opiskelijoiden haluavan vakituista työtä heti valmistumisen jälkeen. Yllättävä tulos voi johtua myös tilastollisista seikoista (sattumasta, otantavirheestä), mutta myös vastaajien elämänvaiheesta ja siihen kuuluvasta kokeilunhalukkuudesta, minkä myös aiemmissa kysymysosioissa kysyttyjen väitteiden ”haluan rakentaa urani yhdessä organisaatiossa” (vajaa 2 % täysin samaa mieltä, yli 40 % eri mieltä) ja uusien kokemusten saaminen työn kautta (yli 90 % vastaajista tärkeää) vastaukset vahvistavat. Kuten

aiemmin (esim. Tienari & Piekkari 2011, 14-15, Talouselämän www-sivut 2019) on käsitelty, kokemusten hakeminen ja jakaminen myös työelämässä, on yksi sukupolven työelämäodotuksia kuvaava ilmiö

Väitteeseen ” On todennäköistä, etten pääse heti valmistumisen jälkeen töihin, vaan jään työttömäksi” suhtauduttiin pääosin kielteisesti. Vastaajat uskovat saavansa työpaikan valmistumisen jälkeen, sillä hieman yli kymmenen prosenttia (10,28 %) oli täysin samaa mieltä väitteen kanssa ja 64,49 prosenttia väitettä vastaan. Myös suurin osa vuoden 2019 Nuorisobarometriin vastanneista nuorista uskoivat työllistymismahdollisuuksiinsa (Siltala 2020, 124). Väitteeseen ei ottanut kantaa 15 vastaajaa, mikä voisi kertoa siitä, kuinka vaikeaa tulevaisuuden työelämän miettiminen ja ennustaminen on. Sen sijaan oman alan töihin pääseminen tulisi vastausten mukaan olemaan vaikeampaa kuin työpaikan saaminen yleensäkin. Vastaajista 16,82 prosenttia uskoi, ettei saisi oman alan töitä heti valmistumisen jälkeen ja jokseenkin samaa mieltä oli 31,78 prosenttia kaikista vastaajista. Vajaat kymmenen prosenttia (9,35 %) ei osannut ottaa kantaa asiaan ja eri mieltä asiasta oli 42,05 prosenttia vastaajista.

Opinnäytetyössä on keskitytty Z-sukupolven työelämäodotuksien selvittämiseen erityisesti Z-sukupolven erityispiirteiden sekä työn murroksen näkökulmista. Tulevaisuuden työelämäkeskusteluissa on esitetty toistuvasti, kuinka tulevaisuudessa yhä useampi ihminen vastaa itse sekä omasta toimeentulostaan että osaamisestaan tai joutuu keksimään itselleen ammatin (Toiminen 2017, 10). Siksi kyselyssä tiedusteltiin vastaajien mielipidettä jatkuvan kouluttautumista, yrittäjyyttä ja erilaisten työsuhteitten yhdistelemistä kohtaan. Väitteen ”Työelämässä pysyminen edellyttää jatkuvaa kouluttautumista ” vastaukset todistavat tulevaisuuden ennustamisen hankaluuden myös tämän kyselyn vastaajien kohdalla: peräti 13 vastaajaa ei kyennyt ilmaisemaan kantansa asiaan. Lisäksi vastaukset eivät olleet yksimielisiä, mutta saman mielisten määrä oli korkeampi kuin eriävän mielipiteen vastaukset (10,28 % jokseenkin eri mieltä, 0,93 % täysin eri mieltä). Täysin samaa mieltä asiasta oli 21,50 prosenttia kaikista vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä reilusti yli puolet (55,14 %). Z-sukupolven nyt hankkima koulutus ei tule takaamaan riittäviä valmiuksia pärjätä tulevaisuuden työmarkkinoilla. Aiemmin tässä työssä on todettu, kuinka perinteisen työuran rinnalle

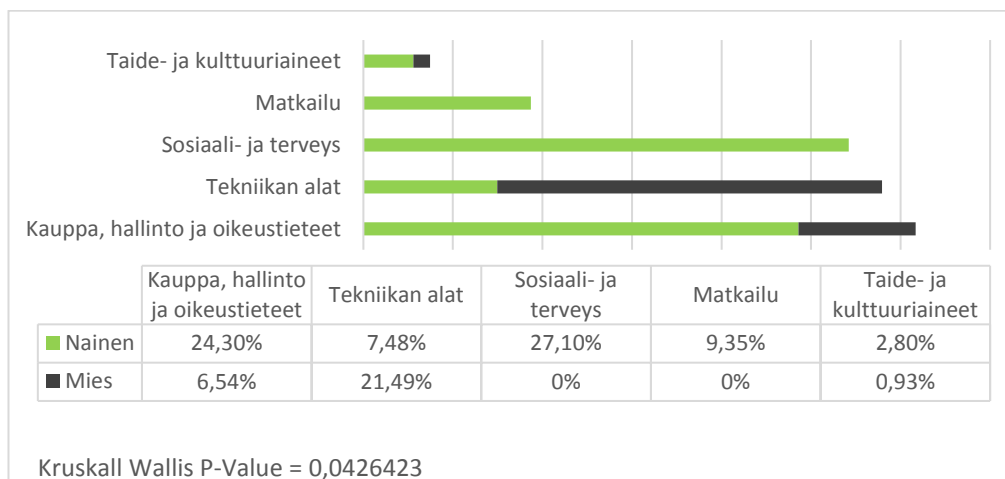
on ennustettu syntyvän pirstaleinen monista erilaisista työrooleista ja jaksoista koostuva työelämä, jossa ammatin- ja alanvaihdot ovat normaalia. Siksi uudelleenkoulutautuminen ja jatkuva ammattitaidon kehittäminen ovat entistä tärkeämpää.

Nuorille on suunnattu kyselyjä, joissa on kartoitettu heidän koulutususkooaan suhteessa työllistymiseen. Tulosten mukaan nuoret eivät aina usko edes korkean koulutuksen takaavan työpaikkaa epävakailla työmarkkinoilla (Tuppurainen 2010, 16). Korkeakoulutuksen yleistymisen on koventanut kilpailua työmarkkinoilla entisestään ja melkein puolet nuorista on huolissaan tulevaisuuden työllistymisestään EVAn 2019 loppuvuodesta teettämän työelämäselvityksen mukaan (Siltamäki 2020, 80). Tässä kyselyssä saatiin saman suuntaisia vastauksia. Väite ”Haluan saada koulutustani vastaava työtä (ka 4,48)” oli kaikkein odotetuin asia tässä kysymysosiossa. Myös siihen saadut vastaukset olivat yksimielisiä (sd=0,56). Jokseenkin tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa oli melkein kaikki vastaajat (molemmat 49,53 %) ja vain yksi vastaaja oli jokseenkin eri mieltä asiasta (Taulukko 9). Vastausten takana vaikuttaa ainakin koulutus, sillä tuoreimman Nuorisobarometrin tuloksista ilmenee, että usko koulutuksen positiiviseen vaikutukseen vakituiseen työpaikan saamisessa on kaikkein vahvinta ammattikorkeakoululaisilla (Haikkola & Myllyniemi 2020c, 61). Tämän väitteen rinnalla on hedelmällistä tarkastella nuorten suhtautumista väitteeseen ”On todennäköistä, että joudun vaihtamaan työpaikkaa useita kertoja työurani aikana”, koska molemmat sivuavat nuorten suhtautumista ja varautumista tulevaisuuden pirstaleisille työmarkkinoille. Vastaukset olivat myös jakautuneet asenneskaalan kaikkiin kohtiin, mutta kuitenkin niin, että väitteeseen suhtauduttiin enemmän myönteisemmin kuin vastustettiin. Lisäksi jopa 15 vastaajaa ei ilmaissut kantaansa asiaan. Selkeästi yli puolet (62,62 %) vastaajista uskoo vaihtavansa työpaikkaa useasti tulevalla uralla, mutta iso joukko suhtautuu epäilevästi asiaan (23,36 % jokseenkin tai täysin eri mieltä). Totuus on, että työn tulevaisuusennustukset eivät aina kohtaa nuorten odotusten kanssa. Esimerkiksi vuoden 2016 Nuorisobarometrin (Myllyniemi 2017, 70) mukaan jopa 46 prosenttia nuorista ei uskonut vaihtavansa ammattiaan useita kertoja työuransa aikana ja tuoreimmassa 2019 Nuorisobarometrissa (Haikkola & Myllyniemi 2020c, 63) näin uskovien osuus oli pienempi kuin koskaan ennen – vain alle puolet (45 %) barometriin vastanneista nuorista arvelee joutuvansa vaihtamaan työpaikkaa useita kertoja tulevalla työurallaan. Tästä kyselystä saadut vastaukset poikkesivat siis jonkin verran Nuorisobarometrin vastaavista. Tulosten voidaan tulkita johtuvan siitä, että työsuhteen

pysyvyys ja pituuden arvo olisi laskemassa samoin kuin nuorten luottamus työmarkkinoihin. Vastaajat olisivat siis jo jossain määrin sopeutuneet uuden epävarmemman työelämän vaatimuksiin ketterästä ammatti-identiteetistä. Asiaa tarkasteltiin myös toisessa kysymysosiossa väitteellä ”Haluan rakentaa urani yhdessä organisaatiossa” ja siitä saatujen vastausten perusteella SAMKin opiskelijat ovat valmiita vaihtamaan työpaikkaa tulevalla työuralla ja hyväksyneet tulevan työelämän todellisuuden, jossa pitkä ura saman työnantajan palveluksessa on lähes mahdotonta (Sillanpää 2020, 84). Tuloksissa voi myös olla kyse Z-sukupolveen yhdistetystä kokeilunhalukkuudesta ja kehittymismahdollisuuksista, jotka nostavat halua vaihtaa työpaikkaa. Joka tapauksessa vastausten tulkinnassa on olennaista muistaa, että nuorten työlle antamat merkitykset muuttuvat olosuhteiden ja elämänvaiheiden mukana. Lisäksi Z:t ovat heterogeeninen joukko yksilöitä, jonka vuoksi työn merkitys ja odotukset vaihtelevat myös yksilöittäin. (Nykänen 2019; Tulgan 2016, 28.)

Kuten edellä on monesti tuotu esille, jatkuvan osaamisen ja itsensä kehittämisen on katsottu olevan yksi tärkeimmistä tulevaisuuden työelämässä pysymisen ja siinä pärjäämisen edellytyksistä. Tämän näkemyksen asemaa vastaajien odotuksissa tiedusteltiin seuraavilla väittämällä ”Koulutukseni takaa minulle riittävät valmiudet pärjätä työelämässä”. Enemmistö vastaajista uskoo koulutuksen voimaan tulevalla työuralla (78,50 % täysin tai jokseenkin samaa mieltä) ja vähemmistö (15,89 %) oli eri mieltä väitteen kanssa. Väitteeseen saatujen vastausten perusteella voidaan sanoa, etteivät Z-nuoret koe koulutusta tärkeäksi pelkästään työn saamisen kannalta, vaan koulutuksen uskotaan mahdollistavan sisällöltään kiinnostavaa työn saantia sekä parantavan vakituisen työn saantia. Suomalaiset joutuvat tekemään varsin nuorena jo pitkälle omaan tulevaisuuteen vaikuttavia koulutuslavalintoja (Haikkola & Myllyniemi 2020a, 21). Silti nuorten siirtymät opinnoista työelämään ovat tutkimusten mukaan pikemmin nykyhetkeen sidottuja kuin tulevaisuusorientoituneita valintoja (Haikkola & Myllyniemi 2020a, 29). Kun tähän yhtälöön yhdistetään vielä huimaa vauhtia muuttuva työelämä, ja tulevaisuuden ennustamisen mahdottomuus, monen nuoren kohdalla puhutaan ajautumisesta opintoihin umpimähkäisesti tietämättä, mitä todella haluaisi opiskella tai millä alalla työskennellä.

Kyselyssä aiheesta esitettyyn väitteeseen ”Olen valmis yhdistelemään vaihtelevasti palkansaajatyötä, yrittäjä- tai freelancetyötä työurallani” suhtauduttiin erityisen negatiivisesti. Täysin ja jokseenkin samaa mieltä asiasta oli 14,02 prosenttia kaikista vastaajista, jokseenkin eriävän mielipiteen ilmaisi sama määrä vastaajia (14,02 %), mutta täysin eri mieltä väitteen kanssa oli peräti yli puolet (50,47 %) kaikista vastaajista. Vastaukset tarkoittavat hankaluuksia kielteisesti asian näkevien opiskelijoiden työllistymisen kannalta, sillä tulevaisuuden työmarkkinoilla työntekijöiltä vaaditaan rohkeutta tarttua niihin mahdollisuuksiin, joita eteen tulee, myös yrittäjyyttä. Uusi työ myös luo uudenlaisia osaamistarpeita kuin ennen, esimerkkeinä työmarkkinoiden mahdollisuuksia löytäminen sekä kykyä lukea tulevaa ja päätellä, mistä osaamisesta olisi hyötyä (Toiminen 2017, 29, 71.) Tekniikan alan akateemisille 2016 teetety kyselyn mukaan vain viidennes vastaajista arveli, että tulevaisuudessa työura koostuu vaihtelevista jaksoista yrittäjänä ja palkansaajana (Toiminen 2017, 24). Tämän kyselyn vastaukset olivat samassa linjassa. Kaikkein kielteisimmin väitteeseen suhtautuivat sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijat, joista 17 prosenttia oli täysin eri mieltä väitteen kanssa. Tekniikan alan opiskelijoiden mielipiteet taas jakautuivat asenneskaalan kahden eri ääripäähän, mutta kuitenkin niin että peräti 15 prosenttia tekniikan alan opiskelijoista ei allekirjoittanut väitettä, kun taas 80 prosenttia täysin samaa mieltä väitteen kanssa vastanneista oli tekniikan opiskelijoita. Matkailualan opiskelijoiden vastaukset taas sijoittuivat neutraalista kielteisen asennoitumisen suuntaan ja kulttuurialojen opiskelijoiden vastaukset päinvastoin asenneskaalan samanmielisyyden kohtiin.



Kuvio 16. Olen valmis yhdistelemään vaihtelevasti palkansaajatyötä, yrittäjä- tai freelancetyötä työurallani vastausten suhteelliset osuudet koulutusaloittain

Yrittäjyys jakaa Z-sukupolven mielipiteet, niin aiemmissa kuin tässäkin kyselyssä. Suomalaisen työelämän murrosta tutkineen raportin mukaan reilut 80 prosenttia suomalaisista ajattelee, että itsensä työllistävien määrä kasvaisi huomattavasti tulevaisuudessa (Siltamäki 2020, 82). Myös vuoden 2019 Nuorisobarometrissa vastaajien yrittäjyysmielisyys on kasvanut nuorten mielissä (Haikkola & Myllyniemi 2020d, 248). Kun tässä kyselyssä väitettiin: ”On todennäköistä, että toimin yrittäjänä valmistumiseni jälkeen” saatiin aiemmista tutkimustuloksista poikkeavia vastauksia. Kaikkien vastaajien keskuudesta yrittäjyys ei kiinnosta ollenkaan yli 55 prosenttia ja vain keskimäärin 16 prosenttia (16,82 %) vastaajista uskoo toimivansa yrittäjänä valmistumisensa jälkeen. Samaa ilmiötä, joka liittyy vahvasti tulevaisuuden työurista laadittuihin ennustuksiin, mitattiin myös edellä kysymysosiossa neljä väitteellä ”Yrittäjyys kiinnostaa minua” ja siitä saadut vastaukset olivat saman suuntaisia. Aiemmissa yrittäjyyshalukkuutta selvittäneissä kyselyissä, esimerkiksi 2019 teetetyn suomalaisen yrittäjyystutkimuksen mukaan Z-nuorista (18-24-vuotiaista) taas vain joka viides oli kiinnostunut yrittäjyydestä. Tuoreimman Nuorisobarometrin 2019 tulosten perusteella nuorista enemmistö suhtautuu yrittäjyyteen myönteisesti ja on sitä mieltä, että työelämässä tarvitaan yrittäjämäistä asennetta ja taitoja, mutta myös epäluuloisesti asiaan suhtautuvia on paljon. Vain 14 prosenttia nuorista on aikeissa perustaa oman yrityksen ja puolet on ehkä-kannalla. Omaa yritystä taas ei aio perustaa 31 prosenttia Nuorisobarometrin vastaajista (Mikkilä 2020, 208). Silti 27 prosenttia haluaisi kokeilla yrittäjyyttä jossain uransa vaiheessa (Mikkilä 2020, 213).

Syitä yrittäjyyttä koskevien väitteiden vastauksille pohdittaessa, pitää huomioida ainakin Järvensivun ja Syrjän suomalaisen työelämän sukupolviteorian näkemys, jossa juuri laskusuhdanteissa ja epävarmassa ajanhengessä, aikuistuvat nuoret, kuten tämän tutkimuksen perusjoukko, kaipaavat työsuhteissaan vakautta. Hyvinä aikoina taas otetaan helpommin riskejä työelämässä (Järvensivu 2016). Voisiko siis haluttomuus yrittäjyyttä kohtaan juontaa juurensa Z-sukupolven yhdistettyyn turvallisuuden tavoitteeseen työelämässä? Riskinottohaluja tai yrittäjyysunelmia ei vastausten perustella liiammin ollut, sillä enemmistö vastaajista piti ajatusta erittäin epätodennäköisenä. Ehkä kyselyn vastaajat eivät tulleet ajatelleeksi yrittäjyyden mahdollistamia asioita vaan keskittyivät yrittäjyyden negatiiviseen puoliin vastauksessaan. Nuorisobarometrin vastauksista selviää myös yrittäjyyden positiiviset ulottuvuuksien merkitys nuorille, kuten vapaus toteuttaa omia unelmia ja mahdollisuus vaikuttaa yhteiskunnan asioihin,

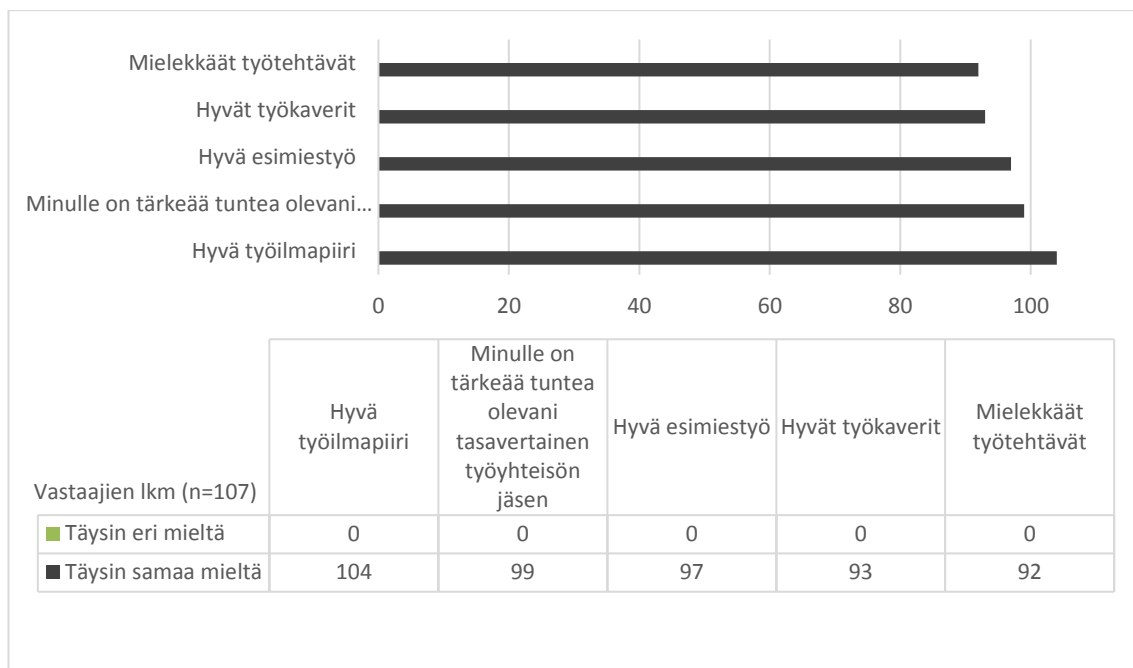
molemmat erityisen tärkeitä asioita Z-sukupolvelle, sekä aiempien että tämän kyselyn mukaan.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

Työn päätavoitteena oli selvittää, mitä Z-sukupolven edustajat odottavat työelämältä ja johtamiselta tutkimalla, mitä he pitävät työssä tärkeänä ja merkityksellisenä. Vastauksia etsittiin kartoittamalla Z-sukupolven työelämään liittyviä arvoja ja käsityksiä erityisesti sukupolvitutkimuksen ja tulevaisuuden työelämän näkökulmasta laajalla kirjallisuuskatsauksella sekä teetetyllä verkkokyselyllä.

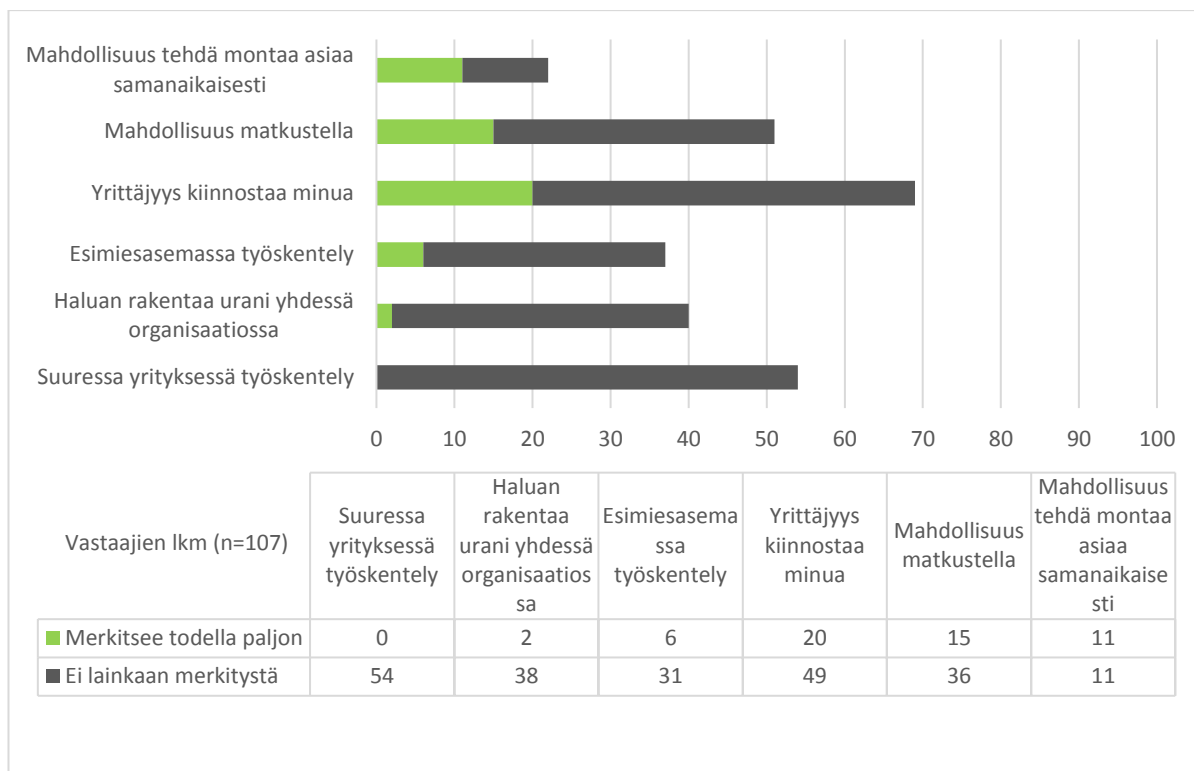
Verkkokyselyn tuloksista saatiin käsitys kyselyyn vastanneiden Satakunnan ammattikorkeakoulun Z-sukupolveen kuuluvien nuorten (1995 ja jälkeen syntyneiden) työelämä- ja johtamisodotuksista siltä osin, kun eri tekijöitä oli kysytty. Verkkokyselystä saadut tiedot tukivat teoriaa pääosin ja antoivat vastaukset opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Vastauksista heijastuu sekä nuorten arvomaailma että sukupolvivaikutus. Niiden perusteella Z-nuorten antamat merkitykset työlle ovat sidoksissa omaan persoonaan, työn merkityksellisyyteen ja työn sisällölle annettuihin uudenlaisiin odotuksiin. Z-maailmassa se tarkoittaa yksilöllisyyden esiinmarssia, sitä, että he tekisivät mieluiten kaikkea, mikä on mielenkiintoista, mikä tuntuu omalta jutulta, eli sellaista työtä, jossa on mahdollista nauttia ja toteuttaa itseään, toteuttaa omia arvojaan ja kehittää osaamistaan.

Tutkimustuloksista selvisi myös, että SAMKin Z-opiskelijat pitävät heidän kannaltaan työssä tärkeänä sosiaalsiin suhteisiin, hyvään esimiestyöhön, kehittymismahdollisuuksiin ja mielekkäisiin työtehtäviin liittyviä tekijöitä (Kuvio 17). Uuden työn tekijöitä motivoi erityisesti autonomian tunne, osaamisen kokemukset ja yhteenkuuluvuus työpaikoilla. Erityisen vähän vastaajia kiinnosti suuressa yrityksessä työskentely, yhdessä organisaatiossa koko uran tekeminen sekä yllättäen yrittäjäyys (Kuvio 18).



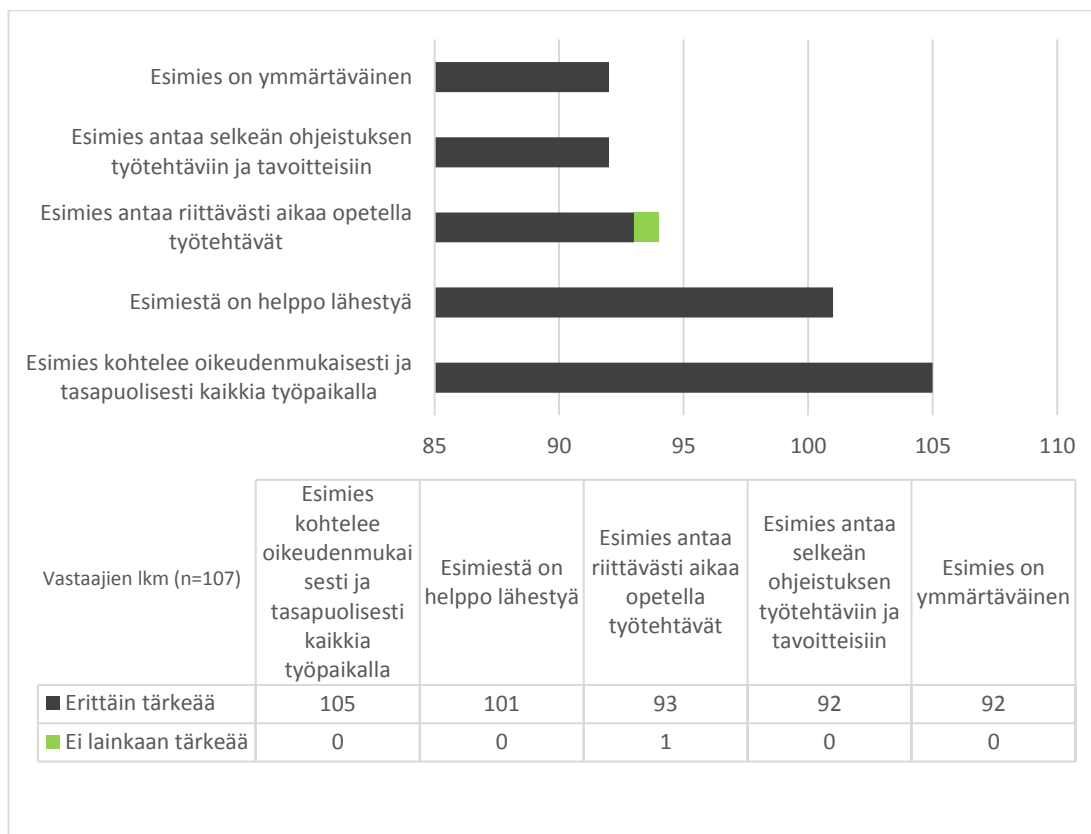
Kuvio 17. Kyselyn mukaan viisi eniten odotettua asiaa tulevassa työelämässä

Kun vastaajilta kysyttiin, mitä työ heille merkitsee, työ miellettiin ennen kaikkea kehittymisen mahdollisuuksina, sosiaalisena kanssakäymisenä ja keinona toteuttaa omaa itseänsä ja luovuutta, ei missään nimessä pelkkänä toimeentulona tai kansalaisvelvollisuutena. Vastaajien työelämäodotuksissa korostuivat myös työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon tärkeys sekä palkkauksen riittävyys. Kiire, tittelit, kansainvälinen työura tai esimiesasema ja suuressa yrityksessä työskentely ei nuoria houkutellut (Kuvio 18). Kyselyn vastaajien unelmatyöpaikassa saisi tehdä mielekkäitä työtehtäviä hyvässä työilmapiirissä hyvien työkavereiden kanssa tasavertaisena työyhteisön jäsenenä hyvän esimiehen ja kokeneempien työkavereiden kannustavassa ohjauksessa.



Kuvio 18. Kyselyn mukaan viisi vähiten odotettua asiaa tulevassa työelämässä

Johtamista koskeviin tutkimuskysymyksiin saatiin myös sen laatuksia vastauksia, että niiden perusteella voitiin luoda melko yksityiskohtainen kuvaus Z-sukupolven nuoren odotuksista esimiestyötä kohtaan. Vastausten perusteella Z-sukupolven nuoret työntekijät tarvitsevat yksilölliset ja tilannetekijät huomioivaa valmentavaa ja oikeudenmukaista esimiestyötä (Kuvio 19). Huomattavaa oli, kuinka esimiestyötä mitanneiden väitteiden vastaukset olivat hyvin yksimielisiä – kaikkien väitteiden keskiarvo nousi yli neljän. Kyselyn perusteella hyvä esimies kohtelee kaikkia tasavertaisesti ja oikeudenmukaisesti työpaikalla, on joustava ja ymmärtäväinen ja häntä uskalletaan myös tarvittaessa lähestyä. Hyvä esimies myös luottaa nuoren osaamiseen, antaa selkeän ohjeistuksen työtehtäviin ja organisaation tavoitteisiin ja ennen kaikkea riittävästi aikaa ensin opetella ja sitten tehdä työtehtävät.



Kuvio 19. Kyselyn mukaan eniten esimiestyöltä odotetut asiat tulevassa työelämässä

Tulevaisuuden työelämä näyttäytyy vastaajien mielissä suhteellisen positiivisena. Vastaajien mukaan on todennäköistä, että työtä löytyy valmistumisen jälkeen ja jollei, tulevaisuuden työelämässä kyllä mahdollisuuksia riittää. Lähitulevaisuuden odotuksissa vastaajilla ensimmäisellä sijalla oli saada koulutusta vastaavaa vakituista työtä jonkun toisen palveluksessa, ei yrittäjänä tai muissa epätyypillisissä työsuhteissa. Vastaajat ovat myös valmiita vaihtamaan työpaikkaa merkityksellisemmän perässä, tarvittaessa myös muuttamaan eri paikkakunnalle Suomessa.

9.1 Validiteetti ja reliabiliteetti

Vehkalahti (2019, 41) tiivistää tutkimuksen laatukselle seuraavasti: ”Validiteetti kertoo, mitataanko sitä, mitä piti, ja reliabiliteetti kertoo, miten tarkasti mitataan.” Kyselyn onnistumiseen eli mittauksen luotettavuuteen ja laatuun vaikuttavat monet eri tekijät. Validi kyselytutkimus on yhdistelmä sisällöllisten, tilastollisten, kulttuurisien tekijöiden, kieleen liittyvien ja teknisten seikkojen yhtäaikaista onnistumista. Validi-

teetti onkin mittauksen luotettavuuden perusta, sillä ellei mitata oikeaa asiaa, reliabiliteetti eli mittausvirheiden määrä menettää merkityksensä. Mittauksen rinnalla tiedonkeruuntapa ja siinä onnistuminen vaikuttavat myös tutkimustulosten luotettavuuteen ja yleistettävyyteen. (Vehkalahti 2019, 40-43.)

Opinnäytetyön tiedonkeruu ei kaikilta osin onnistunut, mikä johtui sekä tutkimus- että otantamenetelmistä. Julkisen Facebook-julkaisun käyttäminen kyselykutsun jakelukanavana kyseenalaisti kerätyn tiedon vastaavuutta perusjoukkoon eli kasvatti siihen kuulumattomien havaintojen mahdollisuutta. Aineisto osoittautui kuitenkin puutteellisten tietojen poistamisen jälkeen validiksi, mikä mahdollisti tilastollisen analysoinnin. Työhön myös odotettiin enemmän vastauksia kuin saatiin, jotta tuloksia olisi voitu laajemmin yleistää.

Aiheen teoriaan paneuduttiin laajasti, mikä on tutkielman validiteetin perusta. Myös verkkokyselyn mittarit nojautuivat niin vankasti teoriaan ja aikaisemmin teetettyihin saman aihepiiriin kyselyihin, että niiden suhteen tutkimus on luotettava ja varsin kattava. Kyselylomake myös testattiin ennen julkaisemista. E-lomakkeen sijasta hyödynnetty Ms Office Forms-sovellus toimi odotetulla tavalla, eikä siihen liittyen ilmennyt teknisiä ongelmia. Käytetty kyselysovellus ei kuitenkaan sisältänyt joitain haluttuja ominaisuuksia, mikä laski kyselyn laatua. Kyselyyn ei voitu esimerkiksi sisällyttää tarkentavaa avointa tai ”miksi” -kysymyksiä väitteiden perään, mikä alun perin suunnitellussa kyselysovelluksessa taas olisi ollut mahdollista. Siksi, lukuisista mittareista (82 erilaista työelämän muuttujaa) huolimatta, mahdollisesti jotain olennaista jäi kysymättä, jotain mitä ei ole aiemmissakaan kyselyissä huomattu zetoilta tiedustella.

Työn luotettavuuteen vaikuttaa myös se, kuinka tarkasti ja laajasti tutkimuksen tulokset esitetään, sillä lukijan pitää pystyä tekemään johtopäätöksiä esitettyjen tietojen perusteella. Tämän vuoksi kaikkien vastausten kuvaavat tunnusluvut on taulukoitu kysymysosioittain ja esitetty liitteinä tutkielman lopussa. Tutkimustulokset on esitetty työssä suhteellisina frekvensseinä sekä taulukoituina että erikseen tekstiosassa, jotta lukijalle syntyisi tarkka ja selkeä kuva kyselyyn vastanneiden mielipiteistä. Toteutettu verkkokysely oli kattava, mutta ehkä liian laaja alemman ammattikorkeakoulun opinnäytetyön kyselyksi. Sen takia itse raportti paisui yli sata sivuiseksi, tosin raportissa

on paljon taulukoita ja kuvioita havainnollistamassa tuloksia eli kasvattamassa sivumäärää.

9.2 Pohdintaa ja jatkotutkimusehdotukset

Kuten työssä on monta kertaa todettu, Z-sukupolvi ei missään nimessä ole yhtenäinen joukko työelämäodotusten suhteen. Myöskään kyselyn vastaukset eivät olleet kaikilta osin yksimielisiä, vaan huomattavaa hajontaa esiintyi yrittäjyyshalukkuuden, jonkin tärkeän asian puolesta työskentelyn, harrastuksesta työn saamisen, vapaa-aika on työstä maksettavaa palkkaa tärkeämpää sekä työn merkitysten suhteen. Eroavaisuuksia ilmeni etenkin tekniikan alojen ja sosiaali- ja terveystalojen opiskelijoiden välisissä vastauksissa.

Eri tutkimusten tulokset ovat harvoin samanlaisia keskenään – varsinkaan tutkittaessa monimutkaista ilmiötä ja ihmisten omia mielipiteitä siitä. Myös tämän kyselyn vastauksissa havaittiin joitain eroavaisuuksia, mutta enemmän yhtäläisyyksiä aiempiin tutkimuksiin. Tuloksista ei kuitenkaan löytynyt varsinaisesti uutta ja mullistavaa liittyen Z-sukupolven työelämähaaveisiin, mutta muutaman väitteen kohdalla paljastui myös yllätyksiä, eritoten uuden työelämän vaatimuksiin liittyen. Vastauksista ilmeni, ettei yrittäjyys ja monimuotoinen työura houkuttele vastaajia, vaikka työn tulevaisuuden on ennustettu olevan juuri projektimaisissa töissä, keikkataloudessa ja yrittäjyydessä. Toisaalta Z-sukupolven työelämäodotukset vastasivat hyvin monilta osin tulevaisuuden työntekijälle asetettuja vaatimuksia. Ristiriitaisiin tuloksiin on monia syitä, ja niistä merkittävimpänä Z-sukupolven edustajat itse. Z-sukupolvella on sekä henkilökohtaisia yksilöllisiä työelämäodotuksia, että sukupolvelle yhteisiä toisista sukupolvista zetat erottavia odotuksia työelämälle ja esimiestyölle, jopa globaalilla tasolla.

Z-sukupolven esimiestyössä on muutama valttikortti, joita hyödyntämällä organisaatiot onnistuvat rekrytoimaan ja pitämään parhaat tulevaisuuden osaajat oman organisaation palveluksessa. Ensinnäkin tulevaisuuden työpaikkoja valitessaan Z:lle on tärkeää riittävät kehittymisen mahdollisuudet. Jos he eivät saa riittävästi itsensä kehittämisen mahdollisuuksia, he vaihtavat työpaikkaa. Toiseksi oikeudenmukainen esimies-

työ valaa vahvan perustan luottamukselle ja avoimelle vuorovaikutukselle. Nuori sukupolvi haluaa, että heidät otetaan tosissaan, heitä kuunnellaan ja heidän osaamiseensa luotetaan. Varmaa on, että Z-sukupolven työelämäodotukset, varsinkin yksilöllisyyden ja kustomoinnin tarpeen osalta, haastavat organisaatiot ja esimiestyön ennen näkemättömällä tavalla. Voi vain ihmetellä, kuinka monessa työpaikassa riittää resursseja ja tahtotilaa toteuttaa yksilöllisen johtamisen mallia. Tosin sekin on varmaa, että ne yritykset, joissa keksitään, kuinka käytännössä soveltaa yksilöllistä johtamista tehokkaasti ja samalla oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti kaikkia kohdellen, tulevat menestymään tulevaisuuden työmarkkinoilla, koska tulevaisuuden työntekijät näissä työpaikoissa myös viihtyvät.

Opinnäytetyöprosessin aikana syntyi myös jatkotutkimusideoita: niistä tärkeimpänä uuden verkkokyselyn toteuttaminen laajemmalla satunnaisotoksella tilastollisesti pätevien tulosten saamiseksi aiheesta. Nyt saatua määrällistä tutkimustietoa voisi myös syventää laadullisella jatkotutkimuksella, jossa keskityttäisiin kyselyssä esitettyihin väitteisiin, jotka merkitsivät vastaajille erityisen paljon tai vähän, ja joiden kohdalla jäi epäselväksi, miksi vastaajat vastasivat, kuten vastasivat. Toinen hedelmällinen tapa hyödyntää nyt kerättyä tietoa, olisi jatkojalostaa sitä johtamisoppaan muotoon organisaatioiden esimiehien käsikirjaksi Z-sukupolven kanssa toimimiseen työpaikoilla. Tutkimustiedon mukaan yhteiskunnan talouden tila sekä epävarmat työmarkkinanäkymät heijastuvat epävarmuuden tunteen lisääntymisenä ja turvallisen työsuhteen kaipuuna nuorten työelämäodotuksissa (Aaltonen & Berg 2018, 6; Pyöriä ym. 2017, 10). Tämän vuoksi olisi myös mielenkiintoista tutkia koronakriisin mahdollisia vaikutuksia (opinnäytetyön kysely toteutettiin ennen koronakriisin puhkeamista) Z-sukupolven työelämäodotuksiin. Todennäköistä on, että koronapandemiasta muodostuu globaali työelämäodotuksiin vaikuttava sukupolvikokemus.

Opinnäytetyön kirjoittaja on suuntautunut tradenomiopinnoissaan esimiestyön ja organisaation kehittämisen opintoihin. Tässä työssä oli mahdollista soveltaa todella monipuolisesti opiskeltuja asioita aina liiketalouden perusteista organisaatiopsykologiaan. Opinnäytetyöprosessi itsessään on kehittänyt työn tekijää ammatillisesti sekä laajentanut tämän asiantuntijuutta työelämän eri ulottuvuuksista nyt ja tulevaisuudessa. Työ ei edennyt aivan alkuperäisten suunnitelmien mukaisesti. Esimerkiksi opinnäyte-

työn tarkoitus ja kokonaisuus muuttui alkuperäisestä suunnitelmasta erilaisien resurssi- ja toimeksiantajasyitten takia. Myöskään verkkokyselyn toteutus ei sujunut työn tekijän suunnitelmien mukaisesti, ja sen vuoksi vastausten yleistyksessä on käytettävä harkintaa, koska tieteellinen tarkkuus ei välttämättä toteudu. Myös opinnäytetyön aikataulutavoite pitkittyi jonkin verran. Aikataulua venyttivät kyselylomakkeen tekniset ongelmat sekä ajateltua suuritöisempi kvantitatiivisen aineiston tilastollinen analyysi ja raportointi. Prosessin lopputulokseen pitää kuitenkin olla tyytyväinen, koska tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset, joita toimeksiantaja voi hyödyntää omassa toiminnassaan.

Opinnäytteen aihe on ajankohtainen ja ihmisiä kiinnostava. Z-sukupolvi on ollut paljon esillä mediassa ja useasti juuri työelämän näkökulmasta. Pelkästään tätä kirjoittaessani toukokuun alussa 2020, on Suomessa julkaistu kolme uutta kirjaa aiheesta ja huhtikuussa 2020 ilmestyi vielä Nuorisobarometri 2019, jonka aiheena on hyvä työelämä 15-29-vuotiaiden mielissä. Heikkilän (2014, 31) mukaan ajankohtainen ja ihmisiä kiinnostava tutkimusaihe palvelee tutkimuksen relevanttiutta ja hyödyllisyyttä. Tästä ajankohtaisena esimerkkinä globaalisti vaikuttava Korona-kriisi, jonka vaikutuksista työelämään kukaan ei vielä tiedä. Z-sukupolven työelämäodotusten tunteminen ja niiden huomioimien työpaikoilla on jokaisen organisaation menestysresepti tulevaisuuden työmarkkinoilla. Sekä tämän opinnäytetyön että kirjallisuuden viesti on, että uuden työn markkinoilta odotetaan merkityksellisyyttä ja yksilöllistä otetta johtamiseen.

LÄHTEET

Aaltonen, S. & Berg, P. 2018. Nuorten aikuisten siirtymät palkkatyöhön ja yrittäjyyteen. Nuorisotutkimus 36 (2), 3-18.

Adecco. 2015. Generation Z vs. Millennials. Adecco 2015 Way to Work Survey. Viitattu 21.12.2019. <http://pages.adeccousa.com/rs/107-IXF-539/images/generation-z-vs-millennials.pdf>

Airila, A. & Nykänen, M. 2018. Nuorten työelämäodotukset -selvitys. Tulokset 21.5.2018. Työterveyslaitos. Viitattu 2.12.2019. https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/01/Infografiikka_uusi.pdf

Berg, P. & Ylöstalo, T. 2020. Harrastuksesta työksi. Teoksessa Haikkola, L. & Myllyniemi, S. (toim.) Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja, verkkojulkaisu nro 65, 179-192. Helsinki: Valtion nuorisoneuvosto & Nuorisotutkimusseura & opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 20.4.2020. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/04/Nuorisobarometri_2019-netti.pdf

Bergh, J. v. d. & Behrer, M. 2016. How cool brands stay hot: Branding to generation Y and Z. Third edition. London: Kogan Page.

Elinkeinoelämän valtuuskunnan www-sivut. 2019. Työ merkitsee suomalaisille rahaa. 18.11.2019. Viitattu 7.12.2019. <https://www.eva.fi/blog/2019/11/18/tyo-merkitsee-suomalaisille-rahaa/>

Gaidhani, S., Arora, D. & Sharma, B. 2019. Understanding the Attitude of Generation Z Towards Workplace. International Journal of Management, Technology and Engineering, Issue I Jan, 2804-2812. Viitattu 4.12.2019. DOI:16.10089. IJMTE. 2019.V9I01.18.27732

Haikkola, L. & Myllyniemi S. 2020a. Ammatinvalinta ja ohjaus. Teoksessa Haikkola, L. & Myllyniemi, S. (toim.) Hyvää Työtä! Nuorisobarometri 2019. Valtion nuorisoneuvoston julkaisu, nro 65, 21-30. Helsinki: Valtion nuorisoneuvosto & Nuorisotutkimusseura & opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 23.4.2020. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/04/Nuorisobarometri_2019-netti.pdf

Haikkola, L. & Myllyniemi S. 2020b. Työhön sitoutuminen ja työorientaatiot. Teoksessa Haikkola, L. & Myllyniemi, S. (toim.) Hyvää Työtä! Nuorisobarometri 2019. Valtion nuorisoneuvoston julkaisu, nro 65, 55-60. Helsinki: Valtion nuorisoneuvosto & Nuorisotutkimusseura & opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 23.4.2020. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/04/Nuorisobarometri_2019-netti.pdf

Haikkola, L. & Myllyniemi S. 2020c. Näkemykset omasta tulevaisuudesta työelämässä. Teoksessa Haikkola, L. & Myllyniemi, S. (toim.) Hyvää Työtä! Nuorisobarometri 2019. Valtion nuorisoneuvoston julkaisu, nro 65, 61-67. Helsinki: Valtion nuorisoneuvosto & Nuorisotutkimusseura & opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 23.4.2020. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/04/Nuorisobarometri_2019-netti.pdf

Haikkola, L. & Myllyniemi S. 2020d. Tiivistelmä. Teoksessa Haikkola, L. & Myllyniemi, S. (toim.) Hyvää Työtä! Nuorisobarometri 2019. Valtion nuorisoneuvoston julkaisu, nro 65, 247-248. Helsinki: Valtion nuorisoneuvosto & Nuorisotutkimusseura & opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 20.4.2020. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/04/Nuorisobarometri_2019-netti.pdf

Haikkola, L., Myllyniemi, S., Rasa, M. & Pirttijärvi, A. 2020. Esipuhe. Teoksessa Haikkola, L. & Myllyniemi, S. (toim.) Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja, verkkojulkaisu nro 65, 5-7. Helsinki: Valtion nuorisoneuvosto & Nuorisotutkimusseura & opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 20.4.2020. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/04/Nuorisobarometri_2019-netti.pdf

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2018. Tutki ja kirjoita. 22. p. Helsinki: Tammi.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uud. p. Helsinki: Edita. Viitattu 8.3.2020. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-6495-1>

Heikkilä, K., Nevala, T., Ahokas, I., Hyttinen, L. & Ollila, J. 2017. Nuorten tulevaisuuskuvat 2067: Näkökulma suomalaisen yhteiskunnan kehittämiseksi. Tulevaisuuden tutkimuskeskus TUTU eJULKAISUJA 6/2017. Viitattu 27.2.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019052116250>

Heinzman, J. & Perez, J. 2019. An Exploration of Millennials Attitudinal and Behavioral Differences. Viitattu 9.12.2019. <https://www.academia.edu/22024636>

Häkkinen, A. & Salasuo, M. 2017. Aika näyttää. Nuoret, hyvän elämän määrittelyt ja sukupolvien katkeilevat ketjut. Teoksessa Myllyniemi, S. (toim.) Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016. Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja, verkkojulkaisu nro 56, 177-191. Helsinki: Valtion nuorisoneuvosto & Nuorisotutkimusseura & opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 3.12.2019. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2017/03/Nuorisobarometri_2016_WEB.pdf

Johansson T. & Röksä J. 2019. Y:n jälkeen tulee Z. Humanistinen ammattikorkeakoulun blogi, 18.9.2019. Viitattu 6.12.2019. <https://www.humak.fi/blogit/z-sukupolvi-on-diginatiivi/>

Julkunen, R. 2010. Uuden työn paradoksit: Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. 3.p. Tampere: Vastapaino.

Järvinen, P. 2016. Onnistu esimiehenä. 12. p. Helsinki: Talentum Media Oy. Viitattu 28.2.2020. <https://verkkokirjahylly-almatalent.fi/lil-lukka.samk.fi/teos/DACBBXXUBGAJ#op,80490/piste:b0>

Järvensivu, A. 2016. Työelämän sukupolvet. Viitattu 13.12.2019. http://www.tyomieli.fi/materiaali/tyoelaman_sukupolvet,_jarvensivu.pdf

Järvensivu, A. 2014a. Sukupolvet ja avainkokemukset. Teoksessa Järvensivu A., Nikkanen R. & Syrjä S. (toim.) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 19-34. Viitattu 2.12.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9338-6>

Järvensivu, A. 2014b. BB-X-Y, mutta miksi? Teoksessa Järvensivu A., Nikkanen R. & Syrjä S. (toim.) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 35-40. Viitattu 2.12.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9338-6>

Järvensivu, A. & Syrjä, S. 2014. Sukupolvialtoteoria ja suomalaisen työelämän sukupolvet. Teoksessa Järvensivu A., Nikkanen R. & Syrjä S. (toim.) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 41-59. Viitattu 2.12.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9338-6>

Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijakunta. Kasi-viikkokirje 09/20. Vastaanottaja: etunimi.sukunimi@student.samk.fi. Lähetetty 25.2.2020 klo 15.03. Viitattu 13.4.2020.

Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijakunta. Kasi-viikkokirje 10/20. Vastaanottaja: etunimi.sukunimi@student.samk.fi. Lähetetty 3.3.2020 klo 9.55. Viitattu 13.4.2020.

Kirchmayer, Z. & Fratričová, J. 2017. On the Verge of Generation Z: Career Expectations of Current University Students. Teoksessa Khalid, K.S. (ed.) Proceedings of the 29th International Business Information Management Association Conference. Innovation Management and Education Excellence through Vision 2020, 1575-1583. Milan: International Business Information Management Association (IBIMA). Viitattu 2.2.2020. <https://www.researchgate.net/publication/316789680>

Kirchmayer, Z. & Fratričová, J. 2018. What Motivates Generation Z at Work? Insights into Motivation Drivers of Business Students in Slovakia. Teoksessa Khalid, K.S. (ed.) Proceedings of the 31st International Business Information Management Association Conference. Innovation Management and Education Excellence through Vision 2020, 6019-6030. Milan: International Business Information Management Association (IBIMA). Viitattu 3.12.2019. <https://www.researchgate.net/publication/324797364>

Klemetti, M. 2019. Suomen työelämästä Euroopan paras työelämä 2020-hanke osana työelämän kehittämisen jatkumoa. Teoksessa Lyly-Yrjänäinen, M. (toim.) Työpoliittinen aikakauskirja 1/2019, 29-37. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 17.12.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-418-1>

Kosonen, R. 2018. Mitä sukupolvi Z odottaa työelämältä? Silta, 25.6.2018. Viitattu 2.12.2019. <https://www.silta.fi/uutiset-ja-blogi/milleniaalit-ovat-joty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4-mutta-mit%C3%A4-sukupolvi-z-odottaa-ty%C3%B6el%C3%A4lt%C3%A4>

Kultalahti, S. & Viitala, R. 2015. "Generation Y – challenging clients for HRM?", Journal of Managerial Psychology, Vol. 30 No. 1, 101-114. Viitattu 13.12.2019. <https://www.emerald-com.lillukka.samk.fi/insight/content/doi/10.1108/JMP-08-2014-0230/full/html>

Kuokkanen, A. 2015. Johtamisen ihmissuhdekoulukunta Suomessa: Työntekijäkeskeiset johtamisopit suomalaisen työelämän muutoksessa. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 24.12.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-512-1>

Lyly-Yrjänäinen, M. 2019. Työolobarometri 2018–ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:15. Viitattu 15.12.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-403-7>

Lämsä, A. & Päivike, T. 2017. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki: Edita Publishing. Viitattu 8.12.2019. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-4081-1>

Martela, F. & Pessi, A.B. 2018. Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Frontiers in Psychology, Organizational Psychology*, 26 March 2018, 1-15. Viitattu 12.2.2020. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>

Martela, F., Mälikallio, I. & Virkkunen, V. 2017. Itsemääräämisteoria ja psykologiset perustarpeet työssä. Teoksessa Salmela-Aro, K., Nurmi, J. & Feldt, T. (toim.) *Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet*. 3. täysin uud. p., 80-94. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 22.12.2019. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524517966>

Mellanen, A. & Mellanen, K. 2020. Hyvät, pahat ja milleniaalit: Miten meitä tulisi johtaa. Jyväskylä: Atena.

Mikkilä, J. 2020. Merkkejä uuden polven yrittäjyydestä. Teoksessa Haikkola, L. & Myllyniemi, S. (toim.) *Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019*. Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja, verkkojulkaisu nro 65, 207-216. Helsinki: Valtion nuorisoneuvosto & Nuorisotutkimusseura & opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 20.4.2020. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/04/Nuorisobarometri_2019-netti.pdf

Myllynen, S.-M. 2018. Eka kerta, menikö pieleen vai ura putkeen? 9.11.2018. Nuori mieli työssä seminaariesitys. Viitattu 25.12.2019. https://www.sakky.fi/sites/default/files/kuvat/sanna-mari_myllynen_eka_kerta_-_meniko_pieleen_vai_ura_putkeen.pdf

Myllyniemi, S. 2017. Työelämä. Teoksessa Myllyniemi, S. (toim.) *Katse tulevaisuudessa*. Nuorisobarometri 2016. Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja, verkkojulkaisu nro 56, 57-71. Helsinki: Valtion nuorisoneuvosto & Nuorisotutkimusseura & opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 3.12.2019. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2017/03/Nuorisobarometri_2016_WEB.pdf

Mäkelä, M. Opinnäytetyön tuloksista. Vastaanottaja: susanna.suhonen@student.samk.fi. Lähetetty 21.4.2020 klo 08.34. Viitattu 21.4.2020.

Nieminen, A. 2015. Työntekijyyden muutokset – kulttuurisesta kuvauksesta historiallis-institutionaaliseen selitykseen. Teoksessa Lyly-Yrjänäinen, M. (toim.) *Työpoliittinen aikakauskirja 1 /2015*, 83-87. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 12.2.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2016100724888>

Nuutinen, V. 2017. Esipuhe. Teoksessa Nuutinen, V. (toim.) *Uusi työväki: Työ ja yrittäjyys prekarisoituvan palkkatyön yhteiskunnassa*, 7-11. Helsinki: Into.

Nykänen, M. 2019. Työelämään tulevat nuoret haluavat kehittyä ja kehittää. Työterveyslaitoksen www-sivut, 22.10.2019. Viitattu 5.12.2019. <https://www.ttl.fi/tyoelamaan-tulevat-nuoret-haluavat-kehittyja-ja-kehittaa/>

Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus. 2019. Opiskelijasta yrittäjäksi. Korkeakouluopiskelijoiden yrittäjyys ja yrittäjyyshalukkuus. Helsinki: Suomen Yrittäjät. Viitattu 1.12.2019. https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/opiskelijasta_yrittajaksi_2019.pdf

Osaaminen 2035 – Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä tuloksia. Helsinki: Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2019:3. Viitattu 14.3.2020. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf

Pekkarinen, E. & Myllyniemi, S. 2019. Arvot. Teoksessa Pekkarinen, E. & Myllyniemi, S. (toim.) Vaikutusvaltaa Euroopan laidalla. Nuorisobarometri 2018. Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja, verkkojulkaisu nro 140, 87-97. Helsinki: Valtion nuorisoneuvosto & Nuorisotutkimusseura & opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 1.12.2019. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2019/03/NB_2018_web.pdf

Pentikäinen, L. 2014a. Yhteenveto ja johtopäätökset. Teoksessa Pentikäinen, L. (toim.) Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 30/2014, 11-13. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 9.12.2019. <https://tem.fi/tem-julkaisuja-2014>

Pentikäinen, L. 2014b. Työmarkkinoiden, työelämän ja elinkeinojen tulevaisuuden keskeiset muutosvoimat. Teoksessa Pentikäinen, L. (toim.) Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 30/2014, 17-31. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 9.12.2019. <https://tem.fi/tem-julkaisuja-2014>

Penttinen, L., Skaniakos, T., Lairio, M. & Ukkonen, J. 2011. Korkeakouluopiskelun pedagoginen työelämähorisontti: Miten työelämäorientaatiota voidaan tukea koulutuksen aikana? Aikuiskasvatus: aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti, 31(2), 99-110. Viitattu 2.12.2019. <http://elektra.helsinki.fi.lillukka.samk.fi/se/a/0358-6197/31/2/mitentyo.pdf>

Piha, K. & Poussa, L. 2012. Dialogi: Paremmen työelämän puolesta. Helsinki: Talentum. Viitattu 15.11.2019. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789521418051>

Pitkäniemi, K. 2016. VUCA-maailman taitoja. Evento ajankohtaista blogi, 13.04.2016. Viitattu 9.12.2019. <https://eventolehti.fi/artikkelit/vuca-maailman-taitoja/>

Pyöriä P., Ojala S., Saari T. & Järvinen K.-M. 2017. The Millennial Generation: A New Breed of Labour? Sage Open January-March 2017, 1-14. Viitattu 5.12.2019. Doi: 10.1177/2158244017697158

Pönkä, H. 2019. Sosiaalisen median katsaus 04/2019. Innowise 17.4.2019. Viitattu 8.12.2019 <https://www.innowise.fi/fi/sosiaalisen-median-tilastot-ja-trendit-somekat-saus-2019/>

Rampton, J. 2017. Different Motivations for Different Generations of Workers: Boomers, Gen X, Millennials, and Gen Z. Inc. Viitattu 2.2.2020. <https://www.inc.com/john-rampton/different-motivations-for-different-generations-of-workers-boomers-gen-x-millennials-gen-z.html>

Rintamäki, K. 2016. Työ arjessa. Työn kokemus suomalaisten arkielämässä 2000-luvulla. Väitöskirja. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C, osa 427. Viitattu 13.12.2019. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/125851/RintamakiKatriDoria161116.pdf>

Robert Half. 2015. Get ready for generation Z. Viitattu 29.12.2019. https://www.roberthalf.com/sites/default/files/Media_Root/images/rh-pdfs/rh_0715_wp_genz_nam_eng_sec.pdf

Rusila, H. 2014. Liisa Välikangas: Z-sukupolvi työelämässä. Businesslike, 4.4.2014. Viitattu 16.4.2020. <https://businesslike.fi/z-sukupolvi-tyoelamassa-liisa-valikangas/>

Räisänen, H. 2015. Rakennemuutos saa uusia muotoja. Teoksessa Lyly-Yrjänäinen, M. (toim.) Työpoliittinen aikakauskirja 1 /2015, 3-4. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 12.12.2019. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2016100724888>

Räisänen, H. 2019a. Osaaminen on hyvä työkalu työelämän muutoksissa. Teoksessa Lyly-Yrjänäinen, M. (toim.) Työpoliittinen aikakauskirja 2/2019, 9-10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 12.12.2019. https://ejulkaisu.grano.fi/grano/tem_tyopoliittinen_2_19

Räisänen, H. 2019b. 18-vuotias! Tiesitkö, että koet työurallasi 4 vuotta työttömyyttä? – Elinkaarinäkökulmaa työllisyyteen ja työttömyyteen. Teoksessa Lyly-Yrjänäinen, M. (toim.) Työpoliittinen aikakauskirja 3/2019, 22-35. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 5.12.2019. https://ejulkaisu.grano.fi/grano/tem_tyopoliittinen_3_2019

Sahimaa, J. 2019. Miksi työn merkityksellisyys merkitsee? MOW, 2.1.2019. Viitattu 12.2.2020. <https://mow.fi/articles/miksi-tyon-merkityksellisyys-merkitsee>

Sarpila, O. 2012. Minun sukupolveni, sinun sukupolvesi. Hyvinvointikatsaus 1/2012. Hyvinvointitilastollinen aikakauslehti 23. Vuosikerta. Viitattu 16.12.2019. https://www.stat.fi/tup/hyvinvointikatsaus/hyka01_12.pdf

Satakunnan ammattikorkeakoulun oppilaskunnan www-sivut. 2020. Viitattu 10.1.2020. <https://www.sammakko.fi/>

Satakunnan ammattikorkeakoulun www-sivut. 2020. Tietoa meistä. Viitattu 11.1.2020. <https://www.samk.fi/tietoa-meista/>

Schein, E. H. 2017. Organizational culture and leadership. 5th ed. Hoboken, New Jersey: Wiley. Viitattu 14.12.2019. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/samk/detail.action?docID=4766585>

Siltala, J. 2020. Nuoret henkilökohtaisen toivon ja yleisen näköalattomuuden ristivedossa. Teoksessa Haikkola, L. & Myllyniemi, S. (toim.) Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja, verkkojulkaisu nro 65, 111-134. Helsinki: Valtion nuorisoneuvosto & Nuorisotutkimusseura & opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 20.4.2020. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/04/Nuorisobarometri_2019-netti.pdf

Siltamäki, T. 2020. Nuoriso, pilalla. Kuinka yltäkylläisyys sai meidät ajattelemaan vain itseämme. EVA pamfletti. Helsinki: Taloustieto Oy.

Sjöberg, A. 2019. Universumin opiskelijatutkimuksen tulokset 15.5.2019. Viitattu 6.12.2019. <https://universumglobal.com/fi/2019/05/universumin-opiskelijatutkimuksen-tulokset-16-5-2019/>

Smola, K. & Sutton, C. 2002. Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 363-382. Viitattu 9.12.2019. <https://search-proquest-com.lillukka.samk.fi/docview/224874807/?pq-origsite=primo>

Studentwork. 2018. Nuoret osaajat työelämässä. Viitattu 1.12.2019. <https://www.studentwork.se/media/1216/nuoret-osaajat-tyoelamassa-raportti.pdf>

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä –työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 31.1.2020. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf

Sydänmaanlakka, P. 2014. Tulevaisuuden johtaminen 2020: älykkään johtamisen näkökulmia. Espoo: Pertec.

Syrjä, S. 2014. Diginatiivien profiili. Teoksessa Järvensivu A., Nikkanen R. & Syrjä S. (toim.) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 255-259. Viitattu 8.12.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9338-6>

Taanila, A. 2019a. Korrelaatio ja sen merkitsevyys. Akin menetelmäblogi, 17.4.2019. Viitattu 8.4.2020. <https://tilastoapu.wordpress.com/2011/11/01/10-korrelaatio-ja-sen-merkitsevyys/>

Taanila, A. 2019b. Mielipideasteikon keskiarvo. Akin menetelmäblogi, 17.4.2019. Viitattu 7.4.2020. <https://tilastoapu.wordpress.com/2011/10/18/mielipideasteikon-keskiarvo/>

Taanila, A. 2019c. Spearmanin järjestyskorrelaatio. Akin menetelmäblogi, 19.4.2019. Viitattu 7.4.2020. <https://tilastoapu.wordpress.com/2015/03/07/spearmanin-jarjestyskorrelaatio/>

Taanila, A. 2020a. SPSS: khiin neliö -testi. Akin menetelmäblogi, 7.4.2020. Viitattu 9.4.2020. <https://tilastoapu.wordpress.com/2012/04/24/spss-khiin-nelio-testi-2/>

Taanila, A. 2020b. Tiekartat. Akin menetelmäblogi, 24.1.2020. Viitattu 8.4.2020. <https://tilastoapu.wordpress.com/2013/02/13/tiekartat/>

Talouselämän www-sivut. 2019. Työelämä on liian arkista eikä vastaa nuorten toiveita – Yksi keskeinen asia kuitenkin yhdistää nuoria ja keski-ikäisiä. 8.5.2019. Viitattu 10.12.2019. <https://www.talouselama.fi/>

Taproot Foundation. 2015. Generation Z is Entering the Workforce: Is Your Company Ready? Apr 8th, 2015. Viitattu 22.12.2019. <https://taprootfoundation.org/generation-z-entering-workforce-your-company-ready/>

Tapscott, D. 2010. Syntynyt digiaikaan: Sosiaalisen median kasvatit. Jyväskylä: WSOYpro/Docendo.

Teräsaho, M. & Keski-Petäjä, M. 2017. Nuorten toiveammatit sukupuolen mukaan eriytyneitä. Teoksessa Myllyniemi, S. (toim.) Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016. Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja, verkkojulkaisu nro 56, 202-219. Helsinki: Valtion nuorisoneuvosto & Nuorisotutkimusseura & opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 9.12.2019. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2017/03/Nuorisobarometri_2016_WEB.pdf

Tienari, J. & Piekkari, R. 2011. Z ja epäjohtaminen. Helsinki: Talentum.

Toiminen, M. 2017. Välähdyksiä tulevaisuudesta. Kymmenen teesiä uuden työn syntymisestä, yritysten muutoksesta ja yksilön mahdollisuuksista työn murroksessa. Helsinki: Sitra. Viitattu 20.2.2020. https://www.tela.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/tela/embeds/telawwwstructure/21108_Valahdyksia_tulevaisuudesta.pdf

Tulgan, B. 2016. Not Everyone Gets A Trophy. How to Manage Generation Y. 2nd. ed. Jossey-Bass. Viitattu 14.12.2019. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/samk/detail.action?docID=4205877>

Tulgan, B. 2016. 30 Culture. How to manage millennials: Not Everyone Gets a Trophy! Business Owners Radio, 10.5.2016. Viitattu 8.4.2020. <https://youtu.be/Ie-bIw-2Aho>

Tuppurainen, S. 2010. Nuorten asenteita työtä, työn sisältöä ja koulutusta kohtaan. Teoksessa Ylöstalo, P. (toim.) Työpoliittinen Aikakauskirja 4/2010, 14–22. Viitattu 6.12.2019. <https://tem.fi/dms-portlet/document/2/411590>

Tuppurainen, S. 2009. Muistio nuorten työelämäasenteista ja -arvoista sekä toimenpiteistä nuorten työllisyyden edistämiseksi. Nuorisotutkimusverkoston julkaisuja 100. Helsinki: Nuorisiasiain neuvottelukunnan julkaisuja 42. Viitattu 4.12.2019. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/tyoelamaasenteet.pdf>

Työelämän tutkimusyhdistys ry:n www-sivut 2019. Viitattu 14.12.2019. <http://www.tyoelamantutkimus.fi/>

Työolot 2018. Suomen virallinen tilasto. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 31.1.2020. http://www.stat.fi/til/tyoolot/2018/tyoolot_2018_2019-12-11_tie_001_fi.html

Työvoimatutkimus syyskuu 2019. Suomen virallinen tilasto. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu: 1.12.2019. <http://www.stat.fi/til/tyti/2019/09/>

Universum. 2017. Brave new workplace. A look at how generations x, y and z are re-shaping the nature of work. Generations series. Viitattu 10.12.2019. <https://global.com/product/brave-new-workplace>

Universum. 2019. The Most Attractive Employers in Finland. Student Survey 2019. Viitattu 6.12.2019. <https://universumglobal.com/fi/finlands-most-attractive-employers-2019/>

Vallinkoski, A. 2016. Työelämän tulevaisuus. Viitattu 2.12.2019. <https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/korkeakoulu-tiedepolitiikka/tyoelaman-tulevaisuus>

Varamäki, A. 2019. Future proof: Tulevaisuuden työkirja. Jyväskylä: Docendo.

Vartiainen, M. 2017. Digitalisoituvan työelämän liikevoimat. Teoksessa Salmela-Aro, K., Nurmi, J. & Feldt, T (toim.) Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet. 3. täysin uudistettu painos, 122-134. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 4.12.2019. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524517966>

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. 3.p. Viitattu 10.3.2020. <http://doi.org/10.31885/9789515149817>

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. Uud.p. Jyväskylä: PS-kustannus.

Ågren, S, Pietilä, I. & Tiina Rättilä, T. 2020. Palkkatyökeskeisen ajattelun esiintyminen ammattiin opiskelevien työelämäasenteissa. Teoksessa Haikkola, L. & Myllyniemi, S. (toim.) Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja, verkkojulkaisu nro 65, 157-178. Helsinki: Valtion nuorisoneuvosto & Nuorisotutkimusseura & opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 21.4.2020. https://tieto-anuorista.fi/wp-content/uploads/2020/04/Nuorisobarometri_2019-netti.pdf

Koontitaulukko

Koontitaulukko 1. Suomalaisen työelämän sukupolvien erityispiirteistä, avainkokemuksista ja työelämäodotuksista (Gaidhani, Arora & Sharma 2019, 2807; Häkkinen & Salasuo 2017, 177; Johansson & Röksä 2019; Järvensivu & Syrjä 2014, 56; Kirchmayer & Fratričová 2017, 1577; Mellanen & Mellanen 2020, 69, 71, 74-75; Pitkäniemi 2016; Pyöriä ym. 2017, 10; Rampton 2017; Rusila 2014; Sarpila 2012, 14-15; Sjöberg 2019; Smola & Sutton 2002, 364-365; Tienari & Piekkari 2011, 12-15, 18, 36-43, 55, 63, 93, 96, 98; Tuppurainen 2010, 17; Universum 2019)

Erityispiirteet	Suuret ikäluokat 1945-1955	X-sukupolvi 1965-1979	Y-sukupolvi 1980-1990	Z-sukupolvi 1991-
Avainkokemukset ja yhteiskunta aikuistumisen elämänvaiheessa	Sotakorvausten maksaminen YYA-sopimus Niukkuus Kylmä sota Öljykriisi Jälleenrakennus Kaupungistuminen Rock'n Roll Nuorisokulttuurin syntyminen Ydinperhe ja perinteiset sukupuoliroolit Yhtenäiskulttuuri Suoraan koulusta vakituiseen työhön Alkutuotannosta teollisuuteen	80-luvun juppikulttuuri ja kulutusyhteiskunnan alkua Hyvinvointi itsestään selvää 1991 NL hajoaminen ja kylmän sodan päättyminen Vienti romahti 1995 EU Rahamarkkinoiden vapauttaminen Arvojen koventuminen Organisaatiomuutokset Pätkätyöt Massatyöttömyys Music TV Kasvava sosiaalinen eriarvoisuus 1990-luvun lama Massatyöttömyys Globalisaation alkua Teollisuuden kasvun hidastuminen	Yhtenäiskulttuurin loppuminen Monimutkaisempi yhteiskunta Vakaat työmarkkinat Internet yleistyy Sosiaalisen median ja älytekniikan synnytyminen Some vaikuttaminen, blogit Google Informaatiotulva Nokia 2008 finanssikriisi Globalisaatio lisääntynyt Terrorismi Työelämän murroksen alkua Palvelujentarjonnan työmarkkinat	VUCA-maailma (pirstaloitunut työelämä ja sen epävarmuus, nopeat muutokset ja ennakoimattomuus) Työelämän suuri murros Ilmaston lämpeneminen ja ympäristökriisit, Korona-kriisi 2008 finanssikriisi Eettiset arvot Globaali rajaton maailma Moniarvoisuus Yhteiskunnallisen eriarvoistumisen kasvu, syrjäytyminen Sukupuoliroolien poistuminen Brändit, oma imago, muiden mielipiteet Digitaalinen sisällöntuotanto, tarinat ja liikkuva kuva Some ammatit
Tavoitteet ja pyrkimykset	Toivo paremmasta tulevaisuudesta Oman kodin omistaminen Vakituinen ja varma työpaikka saman työnantajan palveluksessa	Omistaminen Työ- ja yksityiselämän tasapaino Uran tekeminen ja suorittaminen Sosiaalinen status ja materialistisuus	Vapaus ja joustavuus työelämässä Itsensä toteuttaminen Työelämän pelisääntöjen ensimmäiset kyseenalaistajat Korkea koulutus	Omistaminen ei itseisarvo Turvallisuus ja vakaat työmarkkinat Maailmanparannus Eettinen elämä arvojen mukaisesti Aktiivinen kuluttajuus

				Rohkeus ja kyseenalaistaminen Halu vaikuttaa asioihin Downshiftaus Elämä tässä ja nyt
Työelämäasenteet- ja odotukset	Elämä on työntekoa varten Uralla eteneminen Hyvä palkka Hierarkiat ja totuttujen käytäntöjen mukainen toiminta normaalia	Ei ammatinvaihtohaluja, mutta valmiita vaihtamaan työnantajaa, projektiyöt ja vaihtelevat työtehtävät Työsuhde-edut Auktoriteettien kunnioitus Mielenkiintoinen työ	Työ ei ole enää itseisarvo Yhteistyötä organisaatioiden kanssa ei organisaatioille Merkityksellinen työ Palkan merkitys Etätyö Työn sosiaalinen merkitys	Ei hiearkioille Avoimuus ja tasa-arvo Merkityksellinen työ Yksilölle räätälöity työ Kiinnostavan työn perässä siirtyminen Innovatiivisuus ja luovuus Saada riittävä elanto vapaa-ajan mahdollistamiseksi, mutta silti kilpailukykyinen palkka Esimiehen tuki, luottamus ja jatkuva palaute Haluavat äänensä kuuluviin työpaikoilla Koulutusmahdollisuudet Monipuoliset työtehtävät Sosiaalisia suhteita, laumasieluja Työn ja vapaa-ajan tasapaino
Asenteet teknologiaa kohtaan	Eivät käytä uusimpia laitteita juurikaan	Ensimmäinen työpaikkojen digisukupolvi	Diginatiiveja	Täysin riippuvaisia teknologista laitteista
Aikakauden teknologiset ilmiöt	Henkilöautot ja TV	PC, VHS	Tabletit ja matkapuhelimet, Internet	Nano-teknologia, 3-D-tulostaminen, itseohjautuvat autot, grafeeni
Mieluisimmat kommunikointovälineet- ja tavat	Kirjeet ja lankapuhelin Henkilökohtaisesti kasvokkain Sähköpostitse jos välttämätöntä	Sähköpostit ja tekstiviestit	Sosiaalisen median välityksellä Tekstiviestit WhatsApp	”FaceTime” / kasvokkain mobiililaitteilla, YouTube laajemmalle yleisölle, TikTok, Discord, WhatsApp ja Snapchat pikaviestit valikoidulle joukolle, nopeaa 24/7 viestintää
Tunnettuja sukupolven henkilöitä	Tarja Halonen, Sauli Niinistö, Pirkko Saasio, Juha Sipilä, Kari Hotakainen	Mika Häkkinen, Linus Torvalds, Alexander Stubb	Sanna Marin, Maria Ohisalo, jääkiekon Tupu-Hupu-Lupu-ketju, Jutta Urpilainen, Pekka Himanen, Sofi Oksanen	Greta Thunberg, Visa Sippola, Rebekka Kuukka, Ninja (Richard Tyler Blevins), Roni Back, Tuure Boelius, Billie Eilish, Selena Gomez

Z-sukupolven työelämäodotukset -kysely

Hyvä vastaaja,

Tässä kyselyssä sinulle esitetään erilaisia työelämää koskevia monivalintakysymyksiä ja väitteitä. Pohdi kysymysten yhteydessä esitettyjä väitteitä rauhassa, kysymys kerrallaan ja valitse omaa mielipidettäsi parhaiten kuvaava vastausvaihtoehto.

Kysely liittyy tradenomin opinnäytetyöhön, jonka aiheena on suomalaisen työelämän nuorimman sukupolven, Z-sukupolven, odotukset tulevalta työelämältä. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10 minuuttia.

Kyselyyn vastataan nimettömästi ja tulokset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti siten, ettei yksittäistä vastaajaa voi tunnistaa.

Kiitos etukäteen vastaamisesta!

Kysymysosio 1.

Pohdi työn merkitystä elämässäsi ja valitse annetuista vastausvaihtoehtoista omaa mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työ merkitsee keinoa rahoittaa harrastukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ merkitsee vain toimeentuloa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ on jokaisen kansalaisvelvollisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ merkitsee keinoa vaikuttaa minulle tärkeisiin asioihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ merkitsee sosiaalista asemaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ merkitsee keinoa toteuttaa omaa luovuuttani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ merkitsee keinoa kehittää omaa osaamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ merkitsee keinoa toteuttaa itseäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ merkitsee sosiaalista kanssakäymistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ on tärkein osa ihmisen elämänsisältöä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kysymysosio 2.

Pohdi alla esitettävien asioiden merkitystä tulevalla työurallasi ja valitse annetuista vastausvaihtoehtoista omaa mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Merkitsee todella paljon	Merkitsee jossakin määrin	Ei merkitse paljon eikä vähän	Vähän merkitystä	Ei lainkaan merkitystä
Työpaikalla on hyvät uralla etenemisen mahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan rakentaa urani yhdessä organisaatiossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn sosiaalinen arvostus (muut arvostavat työtäni)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suuressa yrityksessä työskentely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiesasemassa työskentely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn merkityksellisyys yhteiskunnallisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Titteli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyömahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaihtelevat työtehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vastuulliset työtehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan, että työaikani on selkeästi määritelty	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus vaikuttaa työntekopaikkoihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus vaikuttaa työpaikan päätöksentekoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus työn ja muun elämän yhteensovittamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan arvot vastaavat omiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ sopii persoonaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielekkäät työtehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kysymysosio 3.

Pohdi alla esitettävien asioiden merkitystä tulevalla työurallasi ja valitse annetuista vastausvaihtoehtoista omaa mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Merkitsee todella paljon	Merkitsee jossakin määrin	Ei merkitse paljon eikä vähän	Vähän merkitystä	Ei lainkaan merkitystä
Korkea palkka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkan määrä sidottu työsuoritukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkan määrä sidottu työaikaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uudet kokemukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus matkustella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus oppia ja kehittyä työn yhteydessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmistumiseni jälkeen olen valmis työskentelemään vain koulutustani vastaavissa tehtävissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle on tärkeää, että organisaatiossa on matala hierarkia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvä esimies	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvät työkaverit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvä työilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle on tärkeää saada itse vaikuttaa työtapoihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus tehdä montaa asiaa samanaikaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viimeisimmän teknologian mukaiset ohjelmat ja laitteet työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle on tärkeää saada osaamistani vastaavia tehtäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erilaiset taloudelliset työsuhde-edut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kysymysosio 4.

Seuraavaksi sinua pyydetään pohtimaan, kuinka tärkeää sinulle on alla esitetyt asiat tulevalla työurallasi. Pohdi esitettyjä väitteitä ja valitse annetuista vastausvaihtoehdoista omaa mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mie
Minulle on tärkeää vakaa ja turvattu työpaikka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn sisältö on siitä maksettavaa palkkaa tärkeämpää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle on tärkeää työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan urallani autonomiaa ja itsenäisyyttä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrittäjyys kiinnostaa minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle on tärkeää työskennellä jonkin tärkeän asian puolesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan saada harrastuksestani työn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen valmis vaihtamaan työnantajaa merkityksellisemmän työn perässä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen valmis muuttamaan työn perässä toiselle paikkakunnalle Suomessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minä haluan kansainvälisen työuran	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Odotan tiimityömahdollisuuksia tulevalla työurallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle on tärkeää tuntea olevani tasavertainen työyhteisön jäsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan luoda ystävyysuhteita työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan työskennellä monimuotoisessa työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan tukea ja ohjausta kokeneemmilta työkavereilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökohtaisesti tapahtuva kommunikaatio työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Älylaitteilla tapahtuva kommunikaatio työasioissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaa-aika on työstä maksettavaa palkkaa tärkeämpää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kysymysosio 5.

Tässä kysymyksessä sinua pyydetään pohtimaan alla esitettävien väitteiden merkitystä esimiestyössä. Valitse annetuista vastausvaihtoehdoista omaa mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Minusta on tärkeää, että esimies antaa selkeän ohjeistuksen työtehtäviin ja tavoitteisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minusta on tärkeää, että esimies antaa riittävästi aikaa opetella työtehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minusta on tärkeää, että esimiehellä on riittävästi aikaa säännöllisille kahdenkeskisille keskusteluille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minusta on tärkeää, että esimies antaa säännöllisesti palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minusta on tärkeää, että esimies luottaa osaamiseeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minusta on tärkeää, että esimies kohtelee oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti kaikkia työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minusta on tärkeää, että minulla on mahdollisuus kyseenalaistaa esimiehen päätökset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minusta on tärkeää, että esimies on joustava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minusta on tärkeää, että esimies on ymmärtäväinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minusta on tärkeää, että esimies antaa riittävästi vapautta työtehtävien suhteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minusta on tärkeää, että esimies kuuntelee ehdotuksiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle on tärkeää, että esimies on kiinnostunut työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan, että esimies antaa yksilöityjä työtehtäviä, joissa huomioidaan oma osaamiseni ja lahjakkuuteni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minusta on tärkeää, että esimies perustelee määräämänsä tehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Odotan rentoa kanssakäymistä esimiehen kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minusta on tärkeää, että esimiestä on helppo lähestyä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minusta on tärkeää, että esimies kannustaa minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kysymysosio 6.

Tässä kysymyksessä sinua pyydetään pohtimaan, minkälaisia odotuksia sinulla on tulevalle työurallesi ja millaisia ajatuksia tulevaisuuden työmarkkinat sinussa herättävät. Valitse alla olevista väittämistä omaa mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koulutukseni takaa minulle riittävät valmiudet pärjätä työelämässä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan saada vakituisen työsuhteen heti valmistumisen jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan saada koulutustani vastaava työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On todennäköistä, etten pääse heti valmistumisen jälkeen töihin, vaan jään työttömäksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On todennäköistä, että joudun vaihtamaan työpaikkaa useita kertoja työurani aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On todennäköistä, etten pääse heti valmistumisen jälkeen oman alan töihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On todennäköistä, että toimin yrittäjänä valmistumiseni jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulevaisuuden työelämä merkitsee jatkuvia muutoksia ja epävarmuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulevaisuuden työelämä on täynnä mahdollisuuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen valmis yhdistelemään vaihtelevasti palkansaajatyötä, yrittäjä- tai freelancetyötä työurallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työelämässä pysyminen edellyttää jatkuvaa kouluttautumista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lopuksi pyydän vielä sinua vielä vastaamaan tutkimuksessa tarvittaviin taustatietoja koskeviin kysymyksiin.

Mikä on syntymävuotesi?

- ☐ 1995
- ☐ 1996
- ☐ 1997
- ☐ 1998
- ☐ 1999
- ☐ 2000
- ☐ 2001
- ☒ Muu, mikä?

Mikä on sukupuolesi?

- ☐ Nainen
- ☐ Mies
- ☐ Muu

Mitä alaa opiskelet?

- ☐ Tekniikka
- ☐ Liiketalous
- ☐ Matkailu
- ☐ Sosiaali- ja terveys
- ☐ Logistiikka
- ☐ Meriteknologia
- ☐ Kansainvälinen liiketoiminta
- ☐ Taideaineet

Mikä on työkokemuksesi? (Työkokemukseen lasketaan kuuluvaksi kaikki tekemäsi palkkatyö työsuhteen tyypistä tai alasta riippumatta.)

- ☐ Ei työkokemusta
- ☐ Alle 1 vuosi
- ☐ 1-3 vuotta
- ☐ 3-5 vuotta
- ☐ yli 5 vuotta

Mikä on syntymäkuntasi postinumero

Mikä on äitisi korkein koulutus? (Valitse annetuista vaihtoehtoista vanhempasi suorittama korkein koulutusaste.)

- ☐ Perusaste
- ☐ Lukio
- ☐ Ammattikoulu
- ☐ Korkeakoulu tai yliopisto
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokin muu, mikä?

Mikä on isäsi korkein koulutus? (Valitse annetuista vaihtoehdoista vanhempasi suorittama korkein koulutusaste.)

- ☐ Perusaste
- ☐ Lukio
- ☐ Ammattikoulu
- ☐ Korkeakoulu tai yliopisto
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Jokin muu, mikä?

Kiitos vastaamisesta!

Verkkokyselyn vastaajien taustatiedot

Taulukko 1. Kyselyn vastaajat syntymävuosittain ja sukupuolittain

Syntymä- vuosi	f kaikki	%-osuus vastaajista	f nainen	%-osuus naisvastaajista	f mies	%-osuus miesvastaajista
1995	14	13 %	13	12 %	1	1 %
1996	16	15 %	10	9 %	6	6 %
1997	19	18 %	10	9 %	9	8 %
1998	20	19 %	12	11 %	8	7 %
1999	24	22 %	19	18 %	5	5 %
2000	13	12 %	11	10 %	2	2 %
2001	1	1 %	1	1 %	0	0 %
n=	107	100 %	76	71 %	31	29 %

Taulukko 2. Kyselyn vastaajat syntymämaakunnittain

Vastaajan syntymämaakunta	lkm	%-osuus
Satakunta	70	65 %
Varsinais-Suomi	10	9 %
Pirkanmaa	8	7 %
Keski-Pohjanmaa	5	5 %
Kanta-Häme	5	5 %
Uusimaa	2	2 %
Päijät-Häme	2	2 %
Keski-Suomi	2	2 %
Etelä-Pohjanmaa	2	2 %
Pohjois-Savo	1	1 %
Vastaajia yht.	107	100 %

LIITE 4

Verkkokyselyn vastausten kuvaavat tunnuslukutaulukot kysymysosioit- tain

Taulukko 1. Kysymysosion 1 vastausten kuvaavat tunnusluvut

Vastausvaihtoehdot (ja niiden luku- arvot) • Täysin samaa mieltä (5) • Jokseenkin samaa mieltä (4) • Ei samaa eikä eri mieltä (3) • Jokseenkin eri mieltä (2) • Täysin eri mieltä (1)	Kes- kiarvo	Medi- aani	Keski- hajonta	Mi- nimi	Mak- simi	Ala- kvar- tiili	Ylä- kvar- tiili	n
Työ merkitsee keinoa rahoittaa harras- tukset	3,13	4	1,43	1	5	2	4	107
Työ merkitsee vain toimeentuloa	2,28	2	1,36	1	5	1	4	107
Työ on jokaisen kansalaisvelvollisuus	3,64	4	1,22	1	5	3	4	107
Työ merkitsee keinoa vaikuttaa minulle tärkeisiin asioihin	3,57	4	1,27	1	5	2	5	107
Työ merkitsee sosiaalista asema	3,48	4	1,41	1	5	2	5	107
Työ merkitsee keinoa toteuttaa luo- vuutta	4,16	4	0,92	2	5	4	5	107
Työ merkitsee keinoa kehittää osaa- mista	4,76	5	0,49	2	5	5	5	107
Työ merkitsee keinoa toteuttaa itseäni	4,22	4	1,00	1	5	4	5	107
Työ merkitsee sosiaalista kanssakäy- mistä	4,09	4	0,87	2	5	4	5	107
Työ on tärkein osa ihmisen elämänsi- sältöä	3,10	4	1,34	1	5	2	4	107

Taulukko 2. Kysymysosion 2 vastausten kuvaavat tunnusluvut

Vastausvaihtoehdot (ja niiden luku- arvot) • Merkitsee todella paljon (5) • Merkitsee jossakin määrin (4) • Ei merkitse paljon eikä vähän (3) • Vähän merkitystä (2) • Ei lainkaan merkitystä (1)	Kes- kiarvo	Medi- aani	Keski- hajonta	Mi- nimi	Mak- simi	Ala- kvar- tiili	Ylä- kvar- tiili	n
Mielekkäät työtehtävät	4,86	5	0,35	4	5	5	5	107
Työ sopii persoonaani	4,58	5	0,58	2	5	4	5	107
Mahdollisuus työn ja muun elämän yh- teensovittamiseen	4,48	5	0,99	1	5	4	5	107
Työpaikan arvot vastaavat omiani	4,36	5	1,04	1	5	4	5	107
Mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtä- viini	4,21	4	0,89	1	5	4	5	107
Minulle on tärkeää saada itse vaikuttaa työtapoihini	4,06	4	0,95	1	5	4	5	107
Vaihtelevat työtehtävät	4,05	4	1,00	1	5	4	5	107
Mahdollisuus vaikuttaa työntekopaik- koihin	3,79	4	1,17	1	5	3	5	107
Mahdollisuus vaikuttaa työpaikan pää- töksentekoon	3,76	4	0,99	1	5	4	5	107
Haluan, että työaikani on selkeästi mää- ritelty	3,57	4	1,26	1	5	2	4	107
Vastuulliset työtehtävät	3,51	4	1,31	1	5	2	5	107

Työn sosiaalinen arvostus	3,51	4	1,41	1	5	2	5	107
Etätömahdollisuudet	3,41	4	1,30	1	5	2	4	107
Työn merkityksellisyys yhteiskunnallisesti	3,36	4	1,53	1	5	2	5	107
Titteli	2,80	2	1,43	1	5	2	4	107
Esimiesasemassa työskentely	2,67	3	1,34	1	5	1	4	107
Haluan rakentaa urani yhdessä organisaatiossa	2,55	2	1,38	1	5	1	5	107
Suurella yrityksessä työskentely	1,76	1	0,95	1	4	1	2	107

Taulukko 3. Kysymysosion 3 vastausten kuvaavat tunnusluvut

Vastausvaihtoehdot (ja niiden lukuarvot) • Merkitsee todella paljon (5) • Merkitsee jossakin määrin (4) • Ei merkitse paljon eikä vähän (3) • Vähän merkitystä (2) • Ei lainkaan merkitystä (1)	Keskiarvo	Medi-aani	Keski-hajonta	Minimi	Mak-simi	Ala-kvar-tiili	Ylä-kvar-tiili	n
Hyvä työilmapiiri	4,97	5	0,17	4	5	5	5	107
Hyvät työkaverit	4,87	5	0,34	4	5	5	5	107
Hyvä esimies	4,85	5	0,55	2	5	5	5	107
Mahdollisuus oppia ja kehittyä työn yhteydessä	4,62	5	0,54	2	5	4	5	107
Minulle on tärkeää saada osaamistani vastaavia tehtäviä	4,60	5	0,73	2	5	4	5	107
Uudet kokemukset	4,15	4	0,90	1	5	4	5	107
Palkan määrä sidottu työaikaan	3,92	4	1,07	1	5	4	5	107
Korkea palkka	3,58	4	1,15	2	5	2	4	107
Palkan määrä sidottu työsuoritukseen	3,32	4	1,31	1	5	2	4	107
Erilaiset taloudelliset työsuhde-edut	3,25	4	1,30	1	5	2	4	107
Minulle on tärkeää, että organisaatiossa on matala hierarkia	3,11	3	1,18	1	5	3	4	107
Mahdollisuus tehdä montaa asiaa samanaikaisesti	2,81	2	1,26	1	5	2	4	107
Mahdollisuus matkustella	2,74	2	1,54	1	5	1	4	107

Taulukko 4. Kysymysosion 4 vastaukset kuvaavat tunnusluvut

Vastausvaihtoehdot (ja niiden lukuarvot) • Täysin samaa mieltä (5) • Jokseenkin samaa mieltä (4) • Ei samaa eikä eri mieltä (3) • Jokseenkin eri mieltä (2) • Täysin eri mieltä (1)	Keskiarvo	Medi-aani	Keski-hajonta	Minimi	Mak-simi	Ala-kvar-tiili	Ylä-kvar-tiili	n
Minulle on tärkeää tuntea olevani tasavertainen työyhteisön jäsen	4,93	5	0,26	4	5	5	5	107
Haluan tukea ja ohjausta kokeneemmilta työkavereilta	4,73	5	0,45	4	5	4	5	107
Minulle on tärkeää työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino	4,68	5	0,62	1	5	4	5	107
Minulle on tärkeää vakaa ja turvattu työpaikka	4,58	5	0,77	1	5	4	5	107
Henkilökohtaisesti tapahtuva kommunikatio työpaikalla	4,39	5	0,80	2	5	4	5	107
Haluan luoda ystävyys-suhteita työpaikalla	4,34	5	0,90	2	5	4	5	107

Olen valmis vaihtamaan työnantajaa merkityksellisemmän työn perässä	4,31	4	0,81	2	5	4	5	107
Haluan työskennellä monimuotoisessa työyhteisössä	4,07	4	0,85	2	5	4	5	107
Työn sisältö on siitä maksettavaa palkkaa tärkeämpää	3,92	4	1,22	1	5	4	5	107
Älylaitteilla tapahtuva kommunikaatio työasioissa	3,88	4	0,98	1	5	3	5	107
Olen valmis muuttamaan työn perässä toiselle paikkakunnalle Suomessa	3,83	4	1,26	1	5	3	5	107
Odotan tiimityömahdollisuuksia tulevalta työurallani	3,78	4	0,87	2	5	4	4	107
Minulle on tärkeää työskennellä jonkin tärkeän asian puolesta	3,63	4	1,12	2	5	2	4	107
Haluan urallani autonomiaa ja itsenäisyyttä	3,54	4	1,19	2	5	2	5	107
Vapaa-aika on työstä maksettavaa palkkaa tärkeämpää	2,89	3	1,23	1	5	2	4	107
Viimeisimmän teknologian mukaiset ohjelmat ja laitteet työpaikalla	3,21	4	1,32	1	5	2	4	107
Haluan saada harrastuksestani työn	2,72	2	1,56	1	5	1	4	107
Minä haluan kansainvälisen työuran	2,69	2	1,49	1	5	1	4	107
Yrittäjyys kiinnostaa minua	2,12	2	1,60	1	5	1	4	107

Taulukko 5. Kysymysosion 5 vastausten kuvaavat tunnusluvut

Vastausvaihtoehdot (ja niiden lukuarvot) • Täysin samaa mieltä (5) • Jokseenkin samaa mieltä (4) • Ei samaa eikä eri mieltä (3) • Jokseenkin eri mieltä (2) • Täysin eri mieltä (1)	Keskiarvo	Mediaani	Keskiahajonta	Minimi	Maksimi	Alakvarttiili	Yläkvarttiili	n
Minusta on tärkeää, että esimies kohtelee oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti kaikkia työpaikalla	4,98	5	0,14	4	5	5	5	107
Minusta on tärkeää, että esimiestä on helppo lähestyä	4,94	5	0,23	4	5	5	5	107
Minusta on tärkeää, että esimies on ymmärtäväinen	4,86	5	0,35	4	5	5	5	107
Minusta on tärkeää, että esimies antaa riittävästi aikaa opetella työtehtävät	4,85	5	0,43	2	5	5	5	107
Minusta on tärkeää, että esimies antaa selkeän ohjeistuksen työtehtäviin ja tavoitteisiin	4,84	5	0,44	2	5	5	5	107
Minusta on tärkeää, että esimies luottaa osaamiseen	4,79	5	0,41	4	5	5	5	107
Minusta on tärkeää, että esimies kuuntelee ehdotuksiani	4,71	5	0,51	3	5	4	5	107
Minusta on tärkeää, että esimies on joustava	4,63	5	0,49	4	5	4	5	107
Minusta on tärkeää, että esimies kannustaa minua	4,59	5	0,76	2	5	4	5	107
Minulle on tärkeää, että esimies on kiinnostunut työstäni	4,54	5	0,83	2	5	4	5	107
Odotan rentoa kanssakäymistä esimiehen kanssa	4,48	5	0,60	2	5	4	5	107
Minusta on tärkeää, että minulla on mahdollisuus kyseenalaistaa esimiehen päätökset	4,47	5	0,66	2	5	4	5	107
Minusta on tärkeää, että esimies antaa säännöllisesti palautetta	4,40	5	0,87	2	5	4	5	107

Minusta on tärkeää, että esimies perustee määräämänsä tehtävät	4,27	4	0,90	2	5	4	5	107
Haluan, että esimies antaa yksilöityjä työtehtäviä, joissa huomioidaan oma osaamiseni ja lahjakkuuteni	4,21	4	0,82	2	5	4	5	107

Taulukko 6. Kysymysosion 6 vastausten kuvaavat tunnusluvut

Vastausvaihtoehdot (ja niiden lukuarvot) • Täysin samaa mieltä (5) • Jokseenkin samaa mieltä (4) • Ei samaa eikä eri mieltä (3) • Jokseenkin eri mieltä (2) • Täysin eri mieltä (1)	Keskiarvo	Mediaani	Keskiahajonta	Minimi	Maksimi	Alakvarttiili	Yläkvarttiili	n
Haluan saada koulutustani vastaavaa työtä	4,48	4	0,56	2	5	4	5	107
Tulevaisuuden työelämä on täynnä mahdollisuuksia	4,31	4	0,89	1	5	4	5	107
Työelämässä pysyminen edellyttää jatkuvaa kouluttautumista	3,86	4	0,91	1	5	4	4	107
Koulutukseni takaa minulle riittävät valmiudet pärjätä työelämässä	3,66	4	1,09	1	5	4	4	107
On todennäköistä, että joudun vaihtamaan työpaikkaa useita kertoja työurani aikana	3,64	4	1,18	1	5	3	5	107
Haluan saada vakituisen työsuhteen heti valmistumisen jälkeen	3,34	4	1,27	1	5	2	4	107
On todennäköistä, etten pääse heti valmistumisen jälkeen oman alan töihin	3,15	3	1,29	1	5	2	4	107
Tulevaisuuden työelämä merkitsee jatkuvia muutoksia ja epävarmuutta	2,80	3	1,49	1	5	1	4	107
Olen valmis yhdistelemään vaihtelevasti palkansaajatyötä, yrittäjä- tai freelancetyötä työurallani	2,27	1	1,53	1	5	1	4	107
On todennäköistä, etten pääse heti valmistumisen jälkeen töihin, vaan jään työttömäksi	2,24	2	1,38	1	5	1	3	107
On todennäköistä, että toimin yrittäjänä valmistumiseni jälkeen	2,12	1	1,55	1	5	1	3	107